



Sindicat Ferroviari

www.UGTren.cat

ferrocatugt@gmail.com

7
20 feb
2019

Catalunya

22 DE FEBRERO

DIA INTERNACIONAL POR LA IGUALDAD SALARIAL

Hace diez años que en nuestro país se propuso, por parte del Gobierno, el día 22 de febrero como el día de la Igualdad Salarial, en consonancia con la Unión Europea.

Desde la UGT seguimos poniendo de relieve que **la brecha salarial entre hombres y mujeres continua siendo un hecho discriminatorio**, a pesar de los avances de los últimos años fruto de la presión sindical y de las políticas de igualdad implementadas por los gobiernos de progreso.

Para contrarrestar a los voceros que proclaman que la igualdad ya es un hecho en este país en todos los ámbitos y, más aún, abogan por situarnos en un marco de claro retroceso, no hay nada mejor que investigar el mercado laboral y sacar conclusiones basadas en los datos obtenidos.

Por ello, año tras año, venimos analizando los datos que nos proporciona la estadística oficial, a través del Instituto Nacional de Estadística (INE), que nos ofrece estadísticas sobre salarios, en ganancia media actual, **elaborando los informes que se adjuntan**, uno realizado a nivel estatal y otro a nivel catalán.

Por un lado, la segregación horizontal sitúa a las mujeres en sectores de actividad y ocupaciones que están peor remuneradas en el mercado laboral. Por otro lado, la segregación vertical limita el ascenso y la promoción de las mujeres en su carrera profesional, obteniendo así menos ingresos.

En España, la brecha salarial en salario hora es del 14,2%.. Por tercer año consecutivo, la UGT ha lanzado su campaña **“Yo trabajo gratis”**, para denunciar la brecha salarial, de forma acorde a la Comisión Europea.

Además de analizar las brechas salariales, **la UGT denuncia que la legislación actual, tanto a nivel europeo como nacional, es insuficiente para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres, y promoverá las acciones oportunas para combatir la discriminación en todos los ámbitos.**

¡UGT POR LA IGUALDAD!



UGT Ferroviaris



@ferroviarisUGT



@ferroviarisUGT

www.UGTren.cat

Reducir la brecha salarial, la prioridad

22 de febrero Día por la Igualdad Salarial

Vicesecretaría General – Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora



19 de febrero de 2019

Índice

Introducción	
1. Evolución de la ganancia media anual desagregada por sexo	Pg. 5
2. Resumen de brechas salariales	Pg. 6
3. Distribución salarial en relación al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) desagregada por sexo	Pg. 7
4. Brecha salarial y Sectores de Actividad	Pg. 10
5. Brecha salarial y Ocupaciones	Pg. 17
6. Brecha salarial y Modalidad de Jornada	Pg. 22
7. Brecha salarial y Modalidad de Contratación	Pg. 25
8. Brecha salarial y edad	Pg. 28
9. Brecha salarial y las Comunidades Autónomas	Pg. 32
10. Ejemplos de cláusulas introducidas por UGT en la Negociación Colectiva y en los Planes de Igualdad, en el último año	Pg. 37
11. Conclusiones	Pg. 40

Introducción

Según datos de Eurostat, que analiza la brecha salarial en salario hora, las mujeres siguen ganando una media del 16,2% menos que los hombres en la Unión Europea. Desde hace unos años la Comisión Europea conmemora el Día Europeo de la Igualdad Salarial como el momento simbólico en que las mujeres dejan de ser remuneradas en comparación con los hombres, en relación al porcentaje de brecha salarial. En 2018 se celebró el 3 de noviembre, cuando todavía queda un 16% del año laboral.

En España, la brecha salarial en salario hora es del 14,2%. Por tanto, desde el 10 de noviembre, y por tercer año consecutivo, la **Unión General de Trabajadores** lanzó su campaña **“Yo trabajo gratis”**, para denunciar la brecha salarial, de forma acorde a la Comisión Europea.

A nivel nacional, hace diez años que en nuestro país se propuso, por parte del Gobierno, el día 22 de febrero como el día de la Igualdad Salarial. Desde **UGT**, llevamos el mismo número de años analizando los datos que nos proporciona la estadística oficial, a través del **Instituto Nacional de Estadística (INE)**, que nos ofrece estadísticas sobre salarios, en ganancia media actual. Resultado del análisis de los datos de la última estadística oficial publicada en España, es este informe.

Además de analizar las brechas salariales, **UGT denuncia que la legislación actual, tanto a nivel europeo como nacional, es insuficiente para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres.**

Hay que señalar **el importante papel que ha desempeñado el Parlamento Europeo en esta materia y los llamamientos, en varias ocasiones, a la Comisión Europea** para que revise la DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

El Parlamento Europeo, en su resolución de 2012, reitera que, en su versión actual, la Directiva 2006/54/CE no es suficientemente eficaz para abordar el problema de la diferencia salarial ni para alcanzar el objetivo de la igualdad de género en el empleo y la ocupación.

Además, en una Resolución de 2013, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, pide *“a la Comisión que revise sin demora la Directiva 2006/54/CE y que proponga cambios de la misma de conformidad con el artículo 32 de la Directiva y sobre la base del artículo 157 del TFUE, de acuerdo con las recomendaciones detalladas que figuran en el anexo a la Resolución del Parlamento de 24 de mayo de 2012”*.

Las Recomendaciones de la Comisión Europea son más tibias y diluyen las medidas exhaustivas que el Parlamento Europeo ha propuesto en sucesivas ocasiones. En la RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, recoge: *“La Recomendación está dirigida a todos los Estados miembros. También está dirigida a los interlocutores sociales, en particular en los Estados miembros en los que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los interlocutores sociales tienen una responsabilidad*

concreta para la aplicación del principio de igualdad de retribución mediante la celebración de convenios colectivos”.

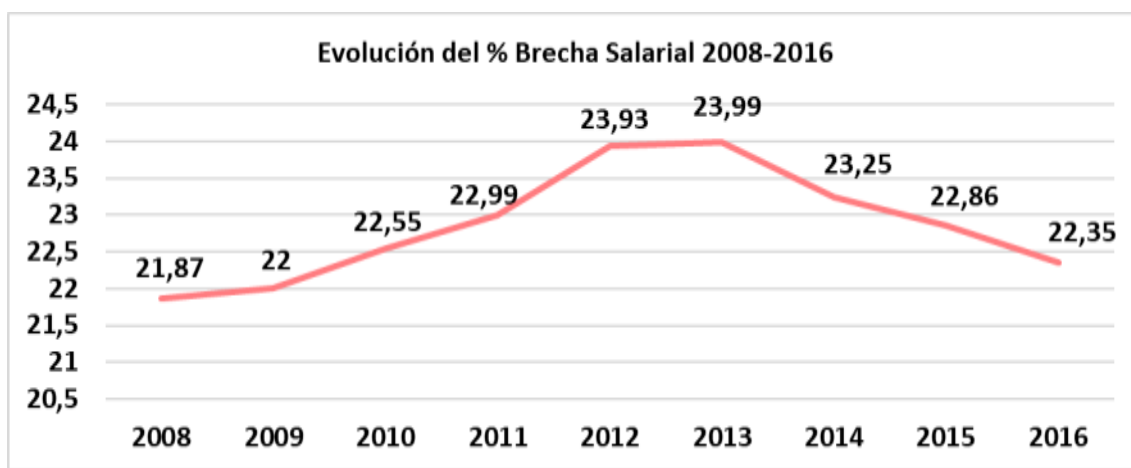
Con fecha más reciente, en una comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, propone un Plan de Acción de la UE 2017-2019 Para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, y señala que, *“en particular, la Comisión: prestará apoyo financiero a los Estados miembros que deseen reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, mediante convocatorias restringidas de propuestas en el marco del Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» 2014-2020”.*

Desconocemos si nuestro Gobierno solicitó apoyo financiero con ese fin. Pero sí hacemos constar que ese apoyo no se puede exigir, que para dar cumplimiento a un principio del Tratado de la Unión Europea y de un derecho fundamental de nuestra Constitución Española, las organizaciones no recibimos la ayuda económica para formar a nuestros negociadores y negociadoras en materia de igualdad retributiva en sentido amplio, con la finalidad de eliminar la brecha salarial. Todo el peso de eliminación y reducción de brecha salarial recae en la Negociación Colectiva.

1. Evolución de la ganancia media anual desagregada por sexo.

La brecha salarial se sitúa en el 22,35%. Se reduce a los niveles de 2010, pero sigue siendo muy elevada

La remuneración bruta anual de las trabajadoras españolas fue un 22,35% inferior a la de los hombres en 2016. La brecha más alta, el 23,99%, se produjo en los salarios de 2013, una brecha que no había dejado de crecer durante cinco años, desde el año 2008. Llevamos tres años consecutivos en los que la brecha salarial desciende. Teniendo en cuenta que no se ha adoptado ninguna medida nueva en materia de igualdad en las retribuciones, las explicaciones hay que buscarlas en las modificaciones en otros aspectos del empleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Uno de las consecuencias de “la crisis”, o del nuevo modelo económico, fue la destrucción de empleo, que afectó de manera desigual a hombres y mujeres. En el caso de los hombres, la destrucción de empleo se notó de manera inmediata. En el caso de las mujeres la pérdida de empleos fue más lenta. Sin embargo, la lenta recuperación ha ido corrigiendo la brecha entre sexos de la población asalariada.

Evolución de la Ganancia Media Anual Bruta desagregada por sexo y porcentajes de brecha salarial, en relación a la Población Asalariada

Año	MUJERES		% Brecha Salarial	HOMBRES	
	Ganancia Media Anual	Población Asalariada		Población Asalariada	Ganancia Media Anual
2008	18.910,62	7.521,4	21,87	9.339,8	24.203,33
2009	19.502,02	7.315,4	22,00	8.565,8	25.001,05
2010	19.735,22	7.279,6	22,55	8.312,7	25.479,74
2011	19.767,59	7.258,2	22,99	8.136,0	25.667,89
2012	19.537,33	6.999,0	23,93	7.574,4	25.682,05
2013	19.514,58	6.795,4	23,99	7.273,8	25.675,17
2014	19.744,82	6.874,8	23,25	7.411,0	25.727,24
2015	20.051,58	7.065,2	22,86	7.708,3	25.992,76
2016	20.131,41	7.276,9	22,35	7.951,3	25.924,43

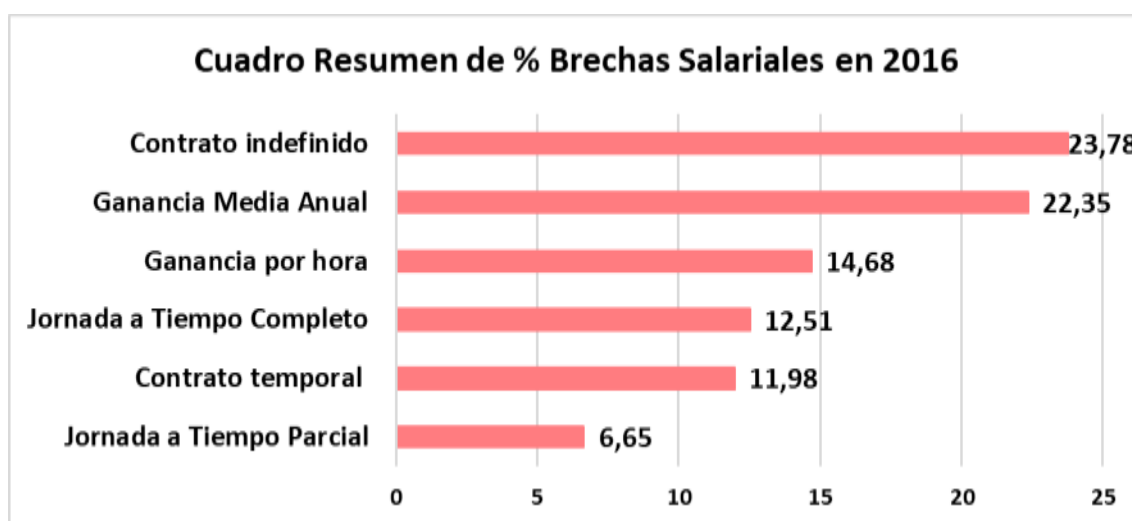
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Por otro lado, en 2016 descendieron los salarios medios de los hombres y subieron los salarios medios de las mujeres. Y la inclusión de cláusulas en los Convenios Colectivos y medidas en los Planes de Igualdad, para eliminar y reducir la brecha salarial, para UGT contribuirán a la reducción de la brecha salarial.

2. Resumen de las brechas salariales

Las brechas salariales varían en función del factor analizado, siendo la más alta para quienes tienen un contrato indefinido, de un 23,78%

Es muy común justificar que la brecha salarial se produce porque las jornadas laborales de las mujeres son más cortas, debido sobre todo al trabajo a tiempo parcial y a las reducciones de jornada. Sin embargo, si analizamos de manera aislada la brecha salarial por la modalidad de jornada, la brecha se reduce bastante en comparación a la brecha de la ganancia media anual. La brecha de la ganancia media anual es la media de todas las brechas salariales, por modalidad de contrato, de jornada, por sector de Actividad, por Ocupación, por edad, no solo de la modalidad de jornada. Si la jornada a tiempo completo presenta una brecha salarial del 12,51%, la jornada a tiempo parcial se reduce hasta el 6,65%. La discriminación se encuentra en la adjudicación a las mujeres de la mayor parte de las jornadas a tiempo parcial.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Mientras en la contratación indefinida, donde va siendo más equilibrada la presencia de mujeres y hombres, la brecha asciende hasta el 23,78%, en la contratación temporal la brecha salarial desciende hasta el 11,98%.

Estas brechas salariales evidencian que una parte importante de las mismas residen en la segregación ocupacional y sectorial, que condenan a las mujeres a ocupar los sectores de actividad con menor reconocimiento económico y en las categorías más bajas.

Cuadro de Brechas Salariales 2016					
	MUJERES			HOMBRES	
	Ganancia Media Anual	Población Asalariada	% Brecha Salarial	Población Asalariada	Ganancia Media Anual
Ganancia Media Anual	20.131,41	7.276.900	22,35	7.951.300	25.924,43
Jornada a Tiempo Completo	24.813,73	5.424.800	12,51	7.290.400	28.363,24
Jornada a Tiempo Parcial	10.023,72	1.852.100	6,65	660.900	10.737,52
Contrato indefinido	21.086,26	5.355.600	23,78	5.904.700	27.665,19
Contrato temporal	15.461,31	1.921.300	11,98	2.046.600	17.565,17
Ganancia por hora	13,60		14,68		15,94

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

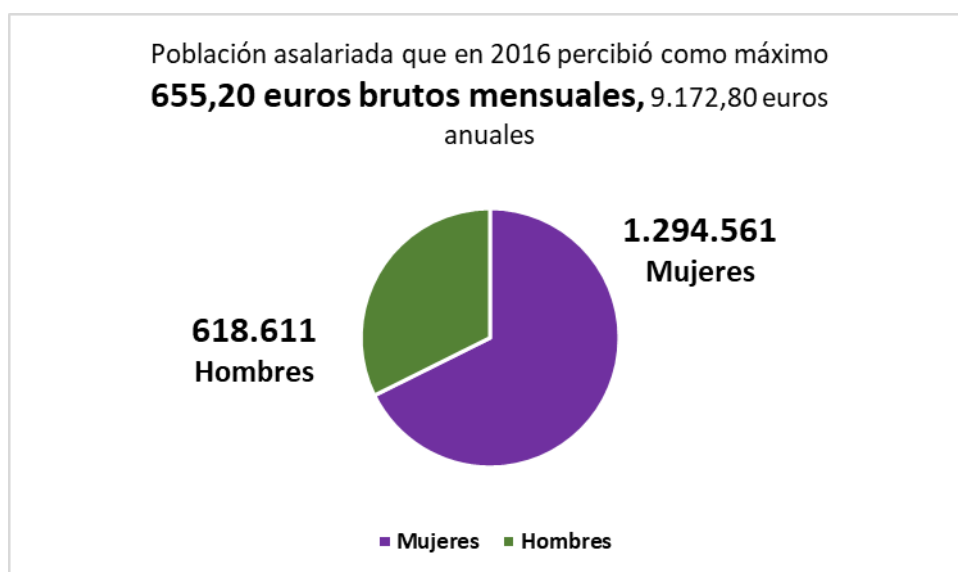
3. Distribución salarial en relación al Salario Mínimo Interprofesional, desagregada por sexo

Dos de cada diez mujeres con empleo, y uno de cada diez hombres, son pobres

Las cifras de personas pobres con empleo en nuestro país ascienden a 1.644.710 mujeres y 915.150 hombres, según los últimos datos publicados en la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES), con datos referidos a 2016.

Una encuesta que analiza los indicadores de desigualdad, que recogen la proporción de asalariados cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana. La ganancia mediana es el valor de la ganancia que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior. En España, el porcentaje de personas con empleo asalariado que están por debajo del índice de pobreza asciende al 16,81%, de los cuales, el 64,25% son mujeres, 1.644.710, y el 35,75% son hombres, 915.150.

Las mujeres con empleo duplican al número de hombres como perceptoras de salarios que no superan el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). La subida del SMI a 900 euros mensuales, que ha entrado en vigor este año, mejorará sin duda a la población más desfavorecida en el empleo asalariado, las mujeres.



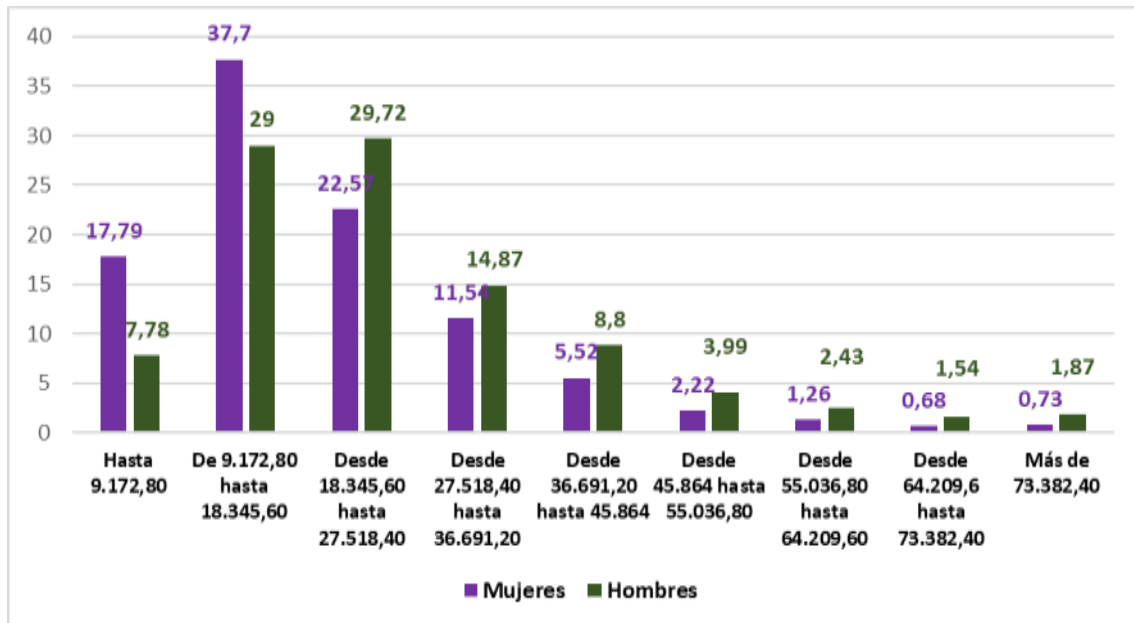
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

El SMI en 2016 se situó en 9.172,80 euros anuales brutos. El mayor porcentaje de mujeres asalariadas, el 37,7%, se concentra en el tramo salarial que va desde una a dos veces el SMI. De los poco más de siete millones de mujeres que estaban asalariadas en 2016, 4.037.952 (el 55,49% de las mujeres con un empleo) percibían cantidades inferiores a 1.310,40 euros brutos mensuales, frente a 2.924.488 hombres que perciben salarios en la misma franja, el 36,78% de los asalariados, veinte puntos menos que las mujeres. **Más de la mitad de las mujeres con empleo, en el mejor de los casos, son mileuristas.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La presencia de las mujeres es muy elevada en los tramos salariales más bajos y descienden como receptoras en la medida que los tramos salariales son más cuantiosos. Solo un 10,41% de mujeres perciben salarios por encima de los 36.691,20 euros anuales, frente al 18,63% de hombres. Salarios mensuales que, en 2016, se situaron en 2.620,80 euros brutos mensuales. **Una de cada diez mujeres y dos de cada diez hombres acceden a los salarios más elevados. Se invierte así la proporción en relación a los salarios más bajos.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Un millón de mujeres, que están empleadas en Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares, en Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas y en Otros Servicios, perciben de media dos tercios de los salarios de los hombres de los mismos sectores de Actividad

4. Brecha salarial y sectores de actividad

Salarios Medios Anuales por Secciones de Actividad, Población Asalariada y porcentaje de brechas en 2016

2016	Ambos sexos	Salarios Medios Mujeres	Asalariadas	Salarios Medios Hombres	Asalariados	Diferencia en euros	% de brecha
B_S Todas las secciones	23.156,34	20.131,41	7.276,900	25.924,43	7.951,300	5.793,02	22,35
B Industrias extractivas	32.400,69	35.133,36	3,100	31.968,68	25,300	-3.164,68	-9,90
C Industria manufacturera	26.698,42	22.261,93	522,700	28.256,20	1.517,100	5.994,27	21,21
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	50.992,09	44.147,19	19,900	52.959,98	61,700	8.812,79	16,64
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	26.319,91	23.184,64	18,400	27.154,16	99,100	3.969,52	14,62
F Construcción	22.163,46	20.361,67	68,300	22.460,86	683,700	2.099,19	9,35
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	19.781,40	16.726,51	1.170,200	22.826,01	1.040,300	6.099,50	26,72
H Transporte y almacenamiento	23.611,32	22.176,39	162,000	24.010,10	591,900	1.833,71	7,64
I Hostelería	14.125,34	12.608,92	693,500	15.907,90	583,000	3.298,98	20,74
J Información y comunicaciones	32.448,31	28.834,47	157,800	34.475,06	317,300	5.640,59	16,36
K Actividades financieras y de seguros	42.684,65	36.939,55	222,900	49.257,63	197,300	12.318,08	25,01
L Actividades inmobiliarias	20.899,35	17.809,07	45,300	25.172,74	23,600	7.363,67	29,25
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	26.520,32	21.942,88	328,100	31.967,20	265,400	10.024,32	31,36
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	16.139,11	13.309,47	468,400	19.749,55	383,400	6.440,08	32,61
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	29.134,91	27.547,36	522,300	30.712,29	744,100	3.164,93	10,31
P Educación	22.289,73	21.622,53	809,700	23.662,96	389,400	2.040,43	8,62
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	25.955,32	23.655,12	1.105,200	33.723,10	304,400	10.067,98	29,85
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	17.525,18	15.209,43	128,400	19.367,34	182,900	4.157,91	21,47
S Otros servicios	15.782,15	13.687,57	177,300	20.195,94	90,600	6.508,37	32,23

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Las brechas salariales más altas, que superan el 30%, se producen en las “Actividades administrativas y servicios auxiliares”, un sector feminizado; en “Otros Servicios”, un sector con elevada presencia de mujeres; y en “Actividades profesionales, científicas y técnicas”, actividades en que la presencia de hombres y mujeres es equilibrada. Este dato pone de manifiesto que tanto en los sectores feminizados como en aquellos que la presencia de hombres y mujeres es equiparable, se producen elevadas brechas salariales.

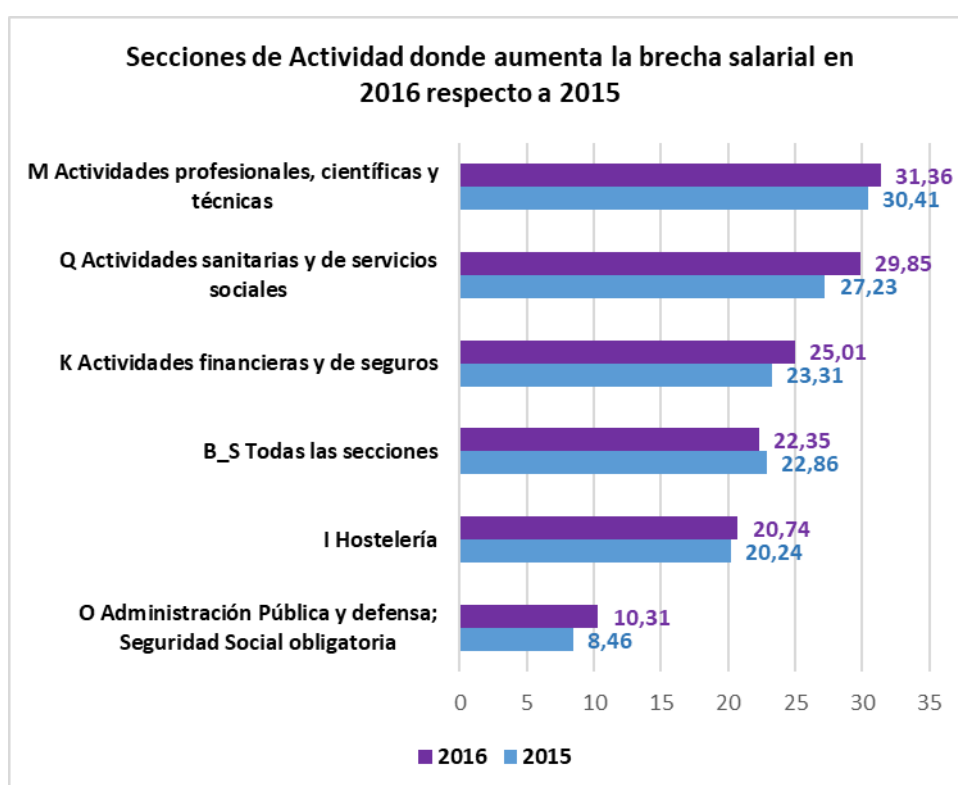


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Solo se presenta una brecha negativa en detrimento de los hombres y a favor de las mujeres en las “Industrias Extractivas”, donde la brecha salarial a favor de las mujeres es del 9,9%. Este sector representa un 0,16% del total de la población ocupada y las mujeres son un 10% de los 30.500 puestos de trabajo que genera este sector. Por tanto, no cambia la situación de diferencias salariales que soportan las mujeres el hecho de que en un sector las mujeres tengan salarios superiores a los de los hombres.

La Negociación Colectiva y los Planes de Igualdad en las empresas consiguen que comiencen a disminuir las brechas salariales. Descienden en trece de las dieciocho grandes Secciones de Actividad y aumenta en cinco de ellas

Cinco grandes Secciones de Actividad, en las que la CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas, resultante de un proceso internacional de revisión y agrupación las actividades económicas con fines estadísticos), organiza las actividades económicas de nuestro país, presentan aumentos de brecha salarial, a pesar que la media para todas las actividades económicas ha descendido medio punto respecto del año pasado, pasando del 22,86% del año 2015 al 22,35% en 2016.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

La Hostelería es el sector económico más preocupante en cuanto a brecha salarial se refiere, por varios motivos. En la Hostelería trabajan el 8,38% de la población asalariada de nuestro país, 8 de cada cien personas con empleo, de los cuales el 54,32% son mujeres. Con los salarios más bajos, **las trabajadoras de la Hostelería perciben de media 12.608,92 euros anuales. Sus salarios subieron de media** en 2016 un total de 45,84 euros anuales, **3,82 euros mensuales**; mientras que los bajos salarios de **los hombres**, 15.907,90 euros anuales, se han incrementado en 156,63 euros anuales, **13 euros mensuales**, cuatro veces más que en el caso de las mujeres.

Eso ha traído consigo que la brecha haya pasado del 20,24% en 2015 al 20,74% en 2016. Es necesario que un sector como la Hostelería, que representa el 8% del Producto Interior Bruto de España, haga una apuesta decidida de reinvertir las ganancias en salarios acordes al valor del trabajo que desempeñan las trabajadoras y trabajadores de nuestro país. Esa inversión en recursos humanos debe partir desde la corrección de la brecha salarial que soportan las

mujeres y que son más de la mitad de las personas empleadas en estos sectores. Y debe estar dirigida a todos los subsectores de la Hostelería y en especial a las categorías con salarios más bajos y menor reconocimiento social.

El grupo de las **Actividades profesionales, científicas y técnicas**, es por sectores de Actividad la tercera brecha salarial más alta entre mujeres y hombres. Ha pasado de ser la cuarta brecha más elevada a ser la tercera. No se ha reducido en relación al año anterior, el 30,41%, al contrario, ha aumentado hasta el 31,36%. El 4% del empleo asalariado es desarrollado por personas a las que se les exige una alta cualificación académica, sin embargo, el reconocimiento económico dista mucho de las cualificaciones académicas exigidas para el desempeño de estos trabajos.

El 55,28% de quienes están agrupados en estos sectores de actividad son mujeres, que perciben de media 10.000 euros anuales menos que sus compañeros varones. Las medias salariales anuales se sitúan en 32.000 euros para ellos y 22.000 euros para ellas. Lejos de acortar esa importante diferencia, en el año 2016, respecto de 2015, las mujeres vieron reducidos sus salarios en 37,65 euros anuales, mientras que los salarios de sus compañeros varones aumentaban en 380,93 euros. **Un total de 418,58 euros a favor de los hombres, es lo que explica una brecha salarial del 31,36%.**

Secciones de actividad donde aumenta la brecha salarial en 2016 en relación a 2015							
Secciones de Actividad de la CNAE 2009	Año	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	Brecha en euros	% de brecha	Variación Salarial Mujeres en 2016 respecto 2015, en euros	Variación Salarial Hombres en 2016 respecto 2015, en euros
B_S Todas las secciones	2016	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35	79,83	-68,33
	2015	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,86		
I Hostelería	2016	12.608,92	15.907,90	3.298,98	20,74	45,84	156,63
	2015	12.563,08	15.751,27	3.188,19	20,24		
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	2016	21.942,88	31.967,20	10.024,32	31,36	-37,69	380,93
	2015	21.980,57	31.586,27	9.605,70	30,41		
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	2016	23.655,12	33.723,10	10.067,98	29,85	-234,36	892,21
	2015	23.889,48	32.830,89	8.941,41	27,23		
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2016	27.547,36	30.712,29	3.164,93	10,31	241,52	884,32
	2015	27.305,84	29.827,97	2.522,13	8,46		
K Actividades financieras y de seguros	2016	36.939,55	49.257,63	12.318,08	25,01	483,76	1.723,96
	2015	36.455,79	47.533,67	11.077,88	23,31		

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Un total de 9,26% de la población asalariada trabaja en **Actividades sanitarias y de servicios sociales**. De ese millón y medio de empleos, el 78,40% son desempeñados por las mujeres. Son las trabajadoras de los hospitales, las de las residencias para personas mayores, las que atienden a las personas con discapacidad física o intelectual. Ellas son, porque son mayoría, las que cuidan a las personas con enfermedades mentales, a quienes tienen problemas con las drogas, o a los niños y niñas.

Esas trabajadoras que se encargan de los cuidados de todas las personas, independientemente de la edad, **han visto que la brecha salarial que las separa de sus compañeros varones ha aumentado. Si en el año 2015 la brecha era del 27,23%, en el año 2016 alcanzó el 29,85%**. No solo no se corrige la brecha salarial para ellas, si no que de media **han visto descender sus salarios en 234,36 euros, mientras que de media sus compañeros varones han visto aumentar los suyos en 892,21 euros anuales**.

Una brecha salarial que ha pasado de una diferencia de casi 9.000 euros a 10.000 euros al año que de media dejan de percibir las mujeres, aquellas que se encargan de la salud y las atenciones de nuestras familias.

El 8,3% del empleo asalariado en España se concentra en la **Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria, donde el 41,24% son mujeres**. El único sector de Actividad de los cinco grandes sectores en los que ha aumentado la brecha salarial, en el que la proporción de hombres es superior a la de las mujeres (un 58,76% son hombres). Si bien la brecha salarial no era excesivamente elevada, ha pasado del 8,46% al 10,31%. Dos puntos porcentuales de aumento y una cuantía de 3.164,93 euros.

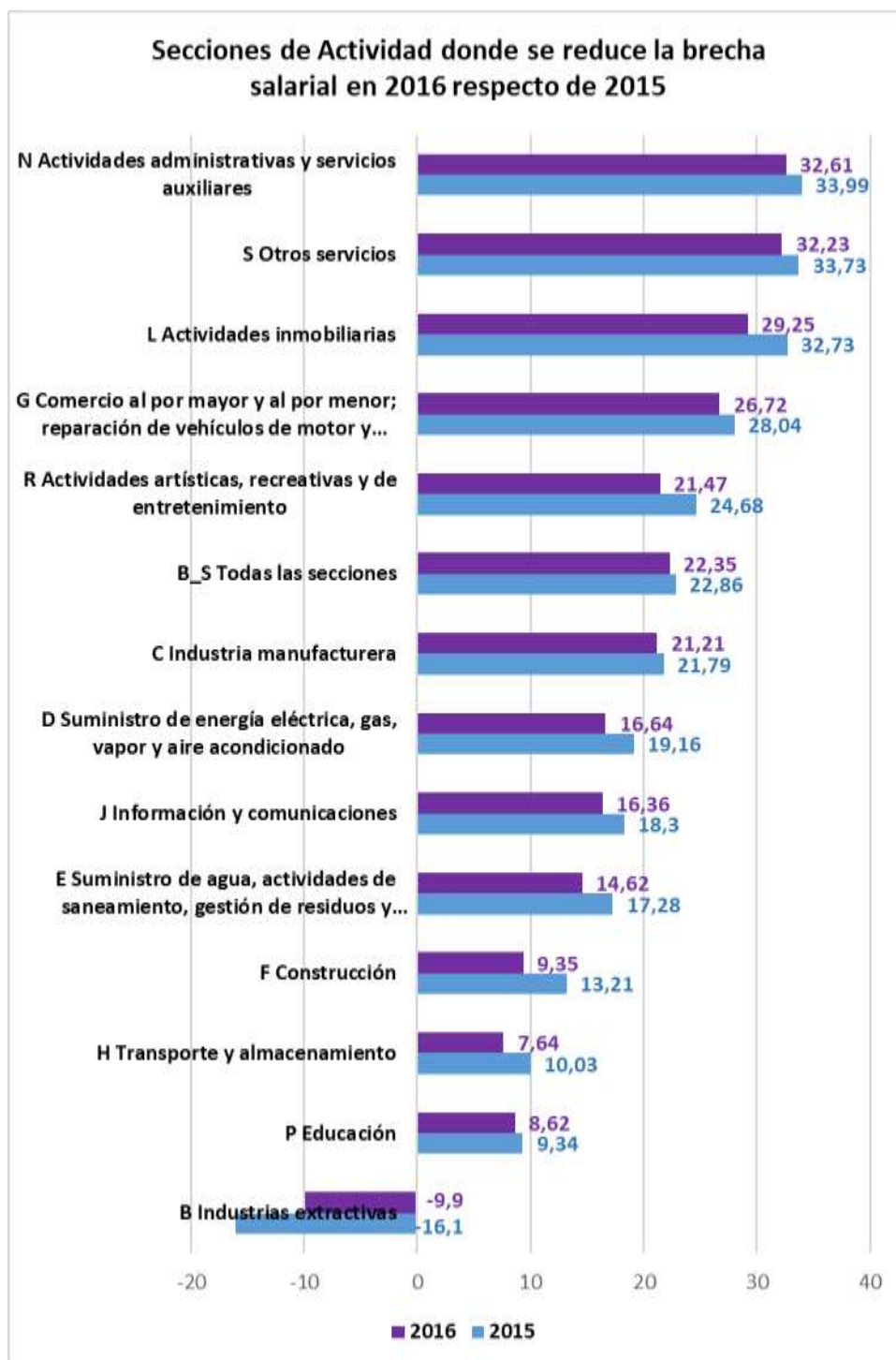
En las Actividades financieras y de seguros trabajan el 2,76% de las personas asalariadas, de las cuales el 53% son mujeres. Estas trabajadoras han visto cómo las diferencias de salarios con sus compañeros varones han aumentado. Si de media sus salarios subieron en 2016 un total de 483,76 euros anuales, sus compañeros percibieron unas subidas medias de 1.723,96 euros.

La **diferencia anual que separaba a hombres y mujeres** en el año 2015 era de 11.077,88 euros anuales y ha aumentado hasta 12.318,08 euros en 2016, una cuantía **equivalente al salario anual de una trabajadora de la Hostelería**.

De los trece sectores de Actividad en los que desciende la brecha salarial, en diez de ellos descienden los salarios medios de los hombres, en dos de ellos también descienden los salarios de las mujeres y, en uno de ellos, en el que la brecha salarial se producía en detrimento de los hombres, han descendido los salarios medios de las mujeres. En cualquier caso, las brechas salariales en euros oscilan en una horquilla que va de los casi 2.000 euros anuales a cerca de los 9.000 euros de diferencia, que dejan de percibir las trabajadoras cada año por no estar reconocido económicamente las tareas que desempeñan.

En las **Actividades administrativas y servicios auxiliares** se acumula el 5,60% del empleo, que se reparte en el 55% de mujeres y el 45% de hombres. Actividades de alta presencia de mujeres que soportan una diferencia salarial muy elevada, a pesar que en el último año se redujo algo más de un punto. La reducción de la brecha en euros se ha repartido de manera desigual. Mientras que las mujeres han visto aumentado ligeramente su salario, el de los hombres se ha reducido. Sin embargo, permanece una diferencia de 6.440,08 euros anuales, que supone que **las mujeres perciben un 32,61% menos que los hombres**.

En **Otros Servicios** se ha reducido la brecha salarial, con la rebaja salarial para ambos sexos, siendo más elevada la reducción salarial que han soportado los hombres. A la rebaja salarial, se añade la discriminación salarial que soportan **las mujeres, que perciben de media un 32,23% menos que los hombres** de estos sectores de actividad.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Estas dos actividades, mencionadas anteriormente, **Actividades administrativas y servicios auxiliares y Otros Servicios**, junto con las **Actividades inmobiliarias**, presentan las brechas más elevadas en cuanto a Secciones de Actividad se refiere, a pesar de su ligera reducción.

Secciones de actividad donde se reduce la brecha salarial en 2016 respecto a 2015							
	Año	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	Brecha en euros	% de brecha	Variación Salarial Mujeres en 2016 respecto 2015, en euros	Variación Salarial Hombres en 2016 respecto 2015, en euros
B_S Todas las secciones	2016	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35	79,83	-68,33
	2015	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,86		
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	2016	13.309,47	19.749,55	6.440,08	32,61	224,33	-73,96
	2015	13.085,14	19.823,51	6.738,37	33,99		
S Otros servicios	2016	13.687,57	20.195,94	6.508,37	32,23		
	2015	13.772,86	20.781,89	7.009,03	33,73	-85,29	-585,95
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2016	15.209,43	19.367,34	4.157,91	21,47		
	2015	14.741,49	19.571,39	4.829,90	24,68	467,94	-204,05
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2016	16.726,51	22.826,01	6.099,50	26,72	245,17	-77,69
	2015	16.481,34	22.903,70	6.422,36	28,04		
L Actividades inmobiliarias	2016	17.809,07	25.172,74	7.363,67	29,25	478,96	-590,58
	2015	17.330,11	25.763,32	8.433,21	32,73		
F Construcción	2016	20.361,67	22.460,86	2.099,19	9,35	301,13	-653,07
	2015	20.060,54	23.113,93	3.053,39	13,21		
P Educación	2016	21.622,53	23.662,96	2.040,43	8,62	640,92	519,63
	2015	20.981,61	23.143,33	2.161,72	9,34		
H Transporte y almacenamiento	2016	22.176,39	24.010,10	1.833,71	7,64	136,64	-487,36
	2015	22.039,75	24.497,46	2.457,71	10,03		
C Industria manufacturera	2016	22.261,93	28.256,20	5.994,27	21,21	260,91	126,32
	2015	22.001,02	28.129,88	6.128,86	21,79		
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2016	23.184,64	27.154,16	3.969,52	14,62	568,43	-186,43
	2015	22.616,21	27.340,59	4.724,38	17,28		
J Información y comunicaciones	2016	28.834,47	34.475,06	5.640,59	16,36	-101,27	-942,80
	2015	28.935,74	35.417,86	6.482,12	18,30		
B Industrias extractivas	2016	35.133,36	31.968,68	-3.164,68	-9,90	-197,79	197,79
	2015	36.885,69	31.770,89	-5.114,80	-16,10		
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2016	44.147,19	52.959,98	8.812,79	16,64	473,00	-1.064,89
	2015	43.674,19	54.024,87	10.350,68	19,16		

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Es necesario, por tanto, una mayor incidencia de nuestra acción sindical en las empresas de estos sectores, junto con las **Actividades profesionales, científicas y técnicas**, donde la elevada brecha salarial sigue creciendo. Asimismo, merecen especial atención las **Actividades sanitarias y de servicios sociales**. Con las brechas salariales de estos dos últimos grandes grupos de actividad, se desmonta el tan manido argumento que justificaba la brecha salarial por la falta de formación de las mujeres. Al contrario, con un elevado nivel de formación, las mujeres perciben un tercio menos del salario de los hombres.

5. Brecha salarial y ocupaciones

Casi un millón y medio de mujeres sin cualificación perciben un tercio menos que los hombres con el mismo nivel estudios. Cuando ambos son técnicos con cualificación, las mujeres perciben entre un 15% y 20% menos

Salarios Medios Anuales por nivel de Ocupación, Población Asalariada y porcentaje de brechas en 2016							
	Salarios Medios Ambos sexos	Salarios Medios Mujeres	Asalariadas	Salarios Medios Hombres	Asalariados	diferencia en euros	% de brecha salarial
Todas las ocupaciones	23.156,34	20.131,41	7.276,900	25.924,43	7.951,300	5.793,02	22,35
A Directores y gerentes	50.530,80	43.718,01	121,900	54.142,69	247,900	10.424,68	19,25
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	30.653,34	29.084,27		34.293,42		5.209,15	15,19
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	37.049,91	33.419,81	1.634,900	40.077,02	1.152,200	6.657,21	16,61
D Técnicos; profesionales de apoyo	28.585,99	25.160,98	659,400	31.206,15	1.000,100	6.045,17	19,37
E Empleados de oficina que no atienden al público	21.517,90	19.628,23		24.711,85		5.083,62	20,57
F Empleados de oficina que atienden al público	18.163,65	16.928,51	1.159,800	21.272,65	595,900	4.344,14	20,42
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	14.617,52	13.613,26	2.002,200	16.260,68	1.298,900	2.647,42	16,28
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.445,45	14.558,05		18.877,78		4.319,73	22,88
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	28.018,41	24.404,20		28.589,60		4.185,40	14,64
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	20.061,31	16.069,47		20.191,67		4.122,20	20,42
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	22.664,36	16.611,88	122,000	23.476,74	1.456,300	6.864,86	29,24
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	23.470,74	18.149,90	160,100	25.395,99	1.031,100	7.246,09	28,53
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	20.009,83	16.894,43		20.161,12		3.266,69	16,2
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.826,40	11.517,33	1.392,700	16.028,07	946,400	4.510,74	28,14
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	15.946,65	13.463,67		16.754,26		3.290,59	19,64

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Dos de las ocupaciones con brechas salariales muy elevadas tienen una mayoría presencia de hombres, la de **Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas**, y la de **Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores**. No así la ocupación de **Trabajadores no cualificados en servicios**, donde la presencia de mujeres supone el 20% (1.392.700) de las que tienen un empleo asalariado, sufren una brecha salarial del 28,14% y perciben los salarios más bajos de todas las ocupaciones. Son las mujeres pobres con empleo.

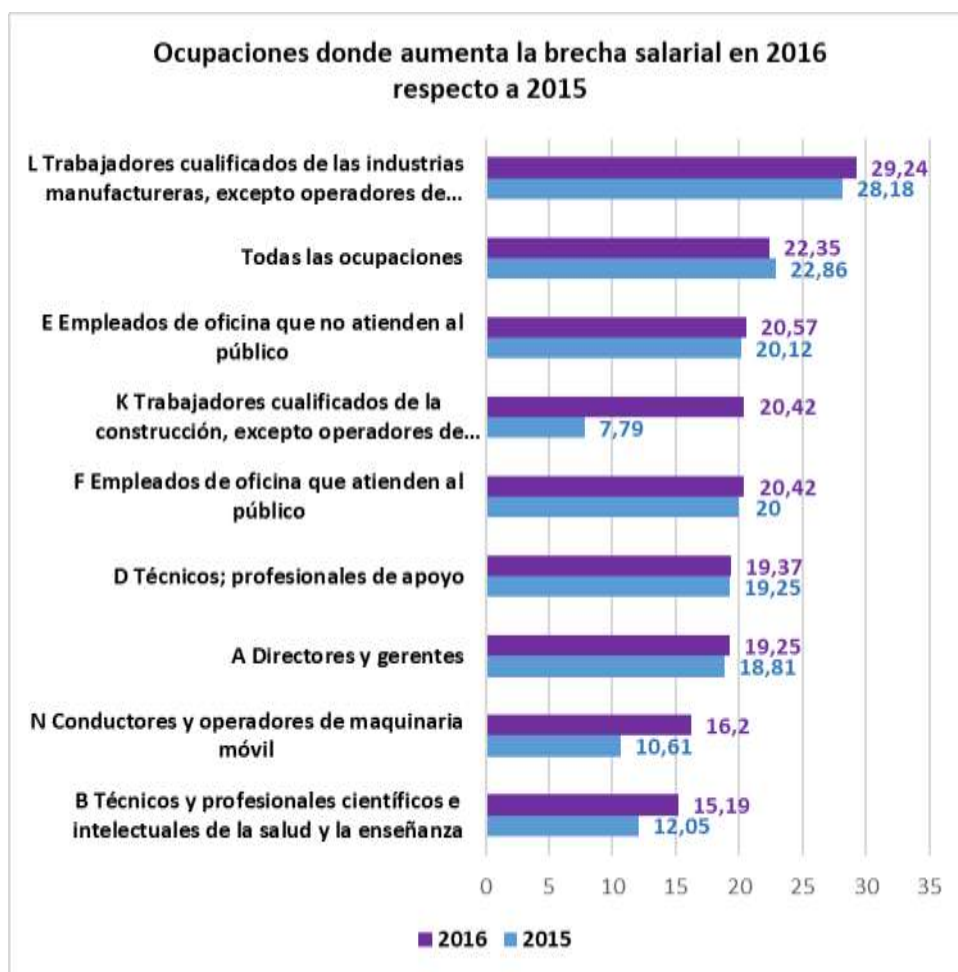


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

De las brechas salariales más bajas cabe destacar la de las Trabajadoras de los servicios de restauración y comercio, con un porcentaje de brecha del 16,28%. Una ocupación que emplea a 2.000.000 de mujeres, el 27,48% de las mujeres con empleo asalariado. Casi el doble de mujeres que hombres desempeñan estas tareas, por una diferencia de salario de 2.647,42 euros anuales menos que ellos.

En ocho de las quince ocupaciones analizadas se reduce la brecha. Es muy llamativo el descenso de las brechas salariales de los Trabajadores de los servicios de protección y seguridad, que ha descendido diez puntos, y de las Trabajadores de los servicios de restauración y comercio, que ha descendido 3,5 puntos. Éstas trabajadoras han sido de las más beneficiadas con la inclusión de cláusulas, en los Convenios Colectivos y en los Planes de Igualdad, para reducir la discriminación salarial. Y en siete ocupaciones aumentó la brecha salarial en 2016 respecto a 2015.

En seis de las ocupaciones en las que ha aumentado la brecha salarial, se debe al fuerte descenso salarial que han sufrido las mujeres. Cuatro de estas ocupaciones, con menor presencia de mujeres que de hombres. Las Trabajadoras cualificadas de la construcción, excepto operadores de máquinas, han asistido a un descenso salarial de 2.510,98 euros anuales de media; Directoras y gerentes, su pérdida salarial, de 1.203,92 euros anuales, ha sido similar a la de sus homólogos hombres. Elevada ha sido también la pérdida para las Conductoras y operadoras de maquinaria móvil, cuyos salarios medios anuales han descendido en 1.116,44 euros. Bastante menor ha sido la bajada de salarios de las Trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas, cuya reducción de salario ha supuesto 63 euros anuales de media.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Ocupaciones donde aumenta la brecha salarial en 2016 respecto a 2015							
	Año	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	diferencia en euros	% de brecha salarial	Variación Salarial Mujeres en 2016 respecto a 2015	Variación Salarial Hombres en 2016 respecto a 2015
Todas las ocupaciones	2016	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35	79,83	-68,33
	2015	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,86		
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	2016	16.069,47	20.191,67	4.122,20	20,42	-2.510,98	41,65
	2015	18.580,45	20.150,02	1.569,57	7,79		
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	2016	16.611,88	23.476,74	6.864,86	29,24	-63,12	259,12
	2015	16.675,00	23.217,62	6.542,62	28,18		
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	2016	16.894,43	20.161,12	3.266,69	16,2	-1.116,44	12,48
	2015	18.010,87	20.148,64	2.137,77	10,61		
F Empleados de oficina que atienden al público	2016	16.928,51	21.272,65	4.344,14	20,42	-242,77	-192,19
	2015	17.171,28	21.464,84	4.293,56	20		
E Empleados de oficina que no atienden al público	2016	19.628,23	24.711,85	5.083,62	20,57	84,36	244,31
	2015	19.543,87	24.467,54	4.923,67	20,12		
D Técnicos; profesionales de apoyo	2016	25.160,98	31.206,15	6.045,17	19,37	-314,39	-341,98
	2015	25.475,37	31.548,13	6.072,76	19,25		
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	2016	29.084,27	34.293,42	5.209,15	15,19	544,22	1.841,45
	2015	28.540,05	32.451,97	3.911,92	12,05		
A Directores y gerentes	2016	43.718,01	54.142,69	10.424,68	19,25	-1.203,92	-1.184,64
	2015	44.921,93	55.327,33	10.405,40	18,81		

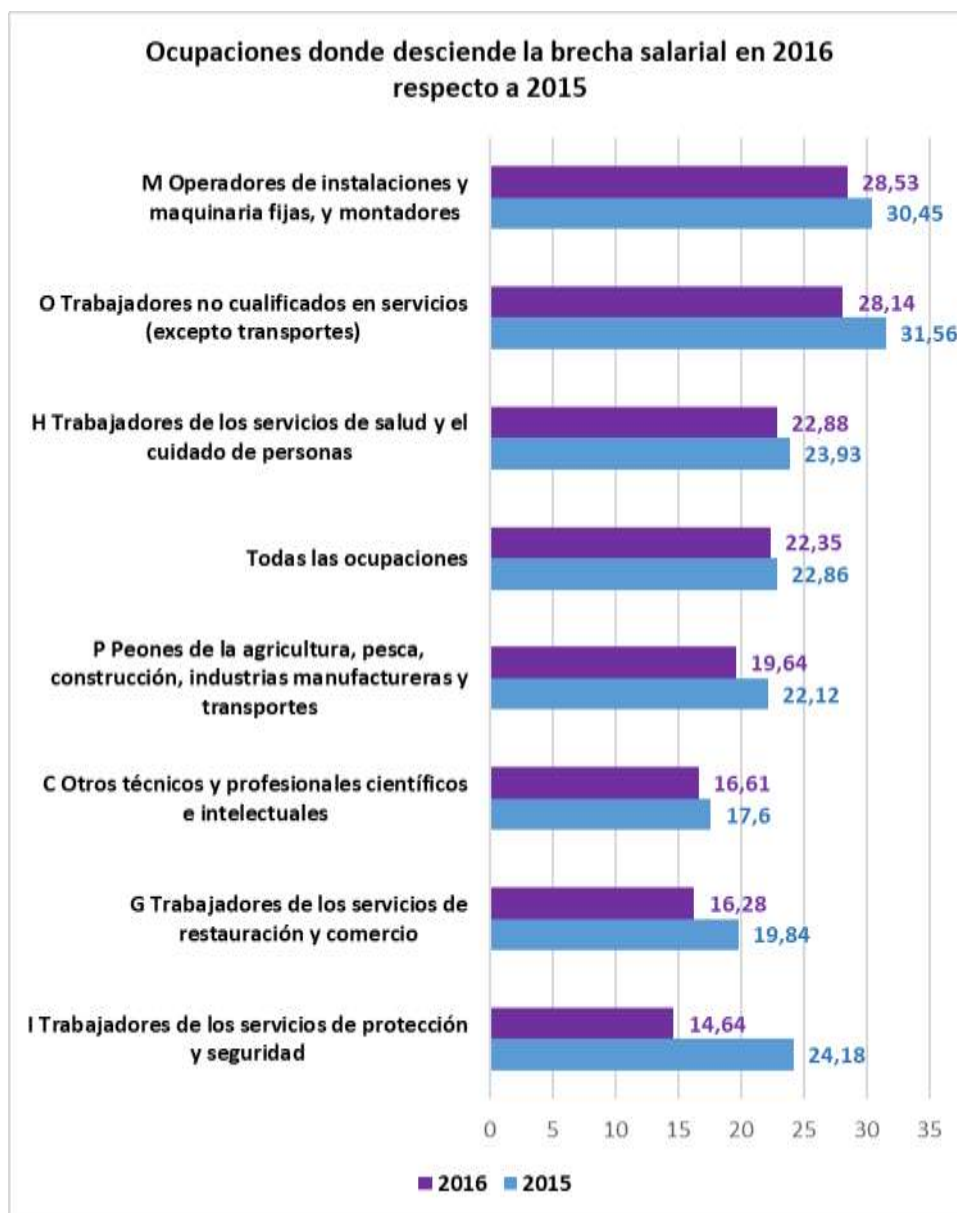
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

El aumento de la brecha salarial para los **Técnicos y profesionales de apoyo** ha supuesto una merma salarial para ambos sexos, que superan los 300 euros para cada uno de ellos.

El aumento de la brecha que se ha producido en la ocupación de **Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza** es debido a una subida salarial respecto al año anterior, muy desigual. Mientras ellas han visto aumentar sus salarios en 544 euros anuales, los salarios de los hombres con esta ocupación han crecido en 1.841 euros; casi se ha cuadruplicado la subida para quienes se exige altos niveles de cualificación. De nuevo, se reitera que la formación facilita el empleo, pero no acorta las brechas salariales.

Algo similar, pero en menores cuantías, ha sucedido con los **Empleados de oficina que no atienden al público**. El aumento de brecha se producido por subidas salariales desiguales, 84,36 euros para ellas y 244 euros para ellos, el triple.

Trabajar como **Empleados de oficina que atienden al público** se ha penalizado para ambos sexos, pero aún más para las mujeres, ya que sus salarios descendieron, respecto al año anterior, 242 euros y los de los hombres, 192 euros.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En siete de las quince ocupaciones analizadas desciende la brecha salarial en 2016 respecto a 2015. En cinco de ellas, los salarios se sitúan todavía por debajo de la media salarial de las mujeres, como se puede apreciar en el cuadro siguiente. El mayor descenso de la brecha, diez puntos en un año, se ha registrado en la ocupación de **Trabajadores de los servicios de protección y seguridad**, que ha pasado de un 24,18% a un 14,64%. Éste sería un claro ejemplo de corrección de brecha salarial, ya que ellas han visto sus salarios aumentados en mayor proporción que ellos, 2.896 euros de subida para las mujeres frente a 250 euros anuales para los hombres. Lo mismo ha sucedido, aunque en menores cuantías, en las ocupaciones de **Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores** y en **Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales**.

Ocupaciones donde desciende la brecha salarial							
	Año	Mujeres	Hombres	diferencia en euros	% de brecha salarial	Subida Salarial Mujeres en 2016 respecto a 2015	Subida Salarial Hombres en 2016 respecto a 2015
Todas las ocupaciones	2016	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35	79,83	-68,33
	2015	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,86		
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	2016	11.517,33	16.028,07	4.510,74	28,14	197,49	-511,66
	2015	11.319,84	16.539,73	5.219,89	31,56		
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	2016	13.463,67	16.754,26	3.290,59	19,64	75,33	-437,31
	2015	13.388,34	17.191,57	3.803,23	22,12		
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	2016	13.613,26	16.260,68	2.647,42	16,28	160,82	-521,72
	2015	13.452,44	16.782,40	3.329,96	19,84		
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	2016	14.558,05	18.877,78	4.319,73	22,88	-17,36	-281,82
	2015	14.575,41	19.159,60	4.584,19	23,93		
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	2016	18.149,90	25.395,99	7.246,09	28,53	591,67	150,60
	2015	17.558,23	25.245,39	7.687,16	30,45		
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	2016	24.404,20	28.589,60	4.185,40	14,64	2.895,99	220,56
	2015	21.508,21	28.369,04	6.860,83	24,18		
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2016	33.419,81	40.077,02	6.657,21	16,61	893,00	600,66
	2015	32.526,81	39.476,36	6.949,55	17,6		

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Para las mujeres que están ocupadas como **Trabajadoras no cualificados en servicios (excepto transportes), Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes y Trabajadoras de los servicios de restauración y comercio**, las medias anuales reflejan subidas salariales para todas ellas, no así para sus homólogos varones.

Menos ejemplarizante es el descenso de la brecha para los y las **Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas**, donde ambos han visto descender sus salarios, una ocupación altamente feminizada y mal retribuida.

6. Brecha salarial y modalidad de jornada

Prevalece el reparto desigual de las modalidades de jornada: tres de cada cuatro jornadas a tiempo parcial son desempeñadas por mujeres, con salarios medios brutos anuales de 10.000 euros (713,80 euros menos que sus compañeros varones)

El empleo asalariado en España aumentó en 454.700 personas en 2016 respecto del año 2015. El reparto de la creación de empleo fue desigual, ya que se crearon 243.000 empleos para hombres y 211.700 para mujeres. Permanece prácticamente invariable la proporción en el reparto de hombres y mujeres por modalidad de jornada laboral. Mientras que el 91,68% de

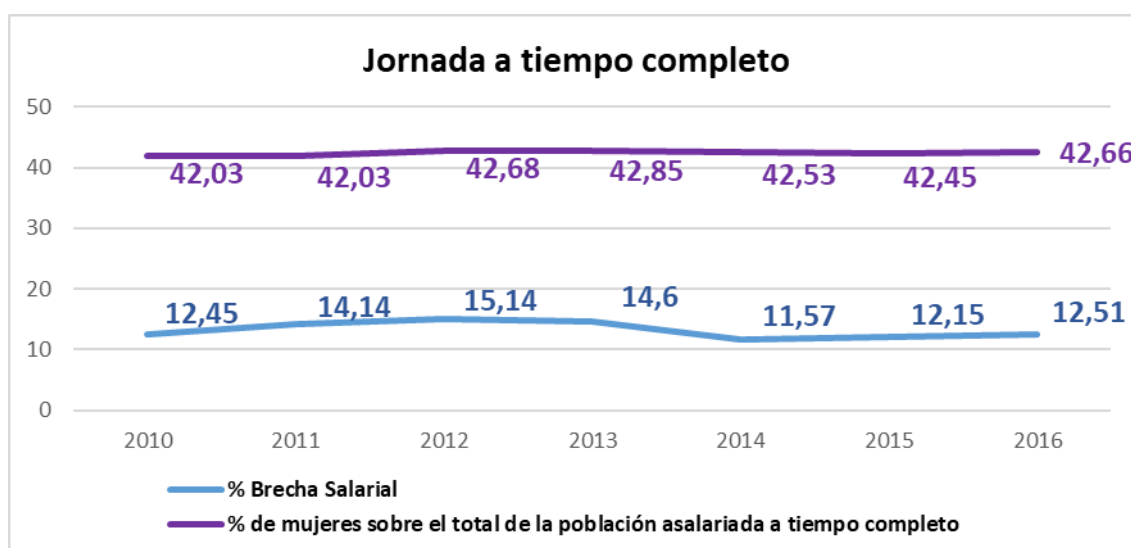
los 7.951.300 asalariados acceden a una jornada a tiempo completo, en el caso de las 7.276.900 de mujeres asalariadas en 2016 se reduce hasta el 74,54%.

Si comparamos cómo se reparte el desempeño de esta jornada entre mujeres y hombres, el porcentaje de mujeres se mantiene en un 42,66% en 2016, porcentaje muy similar al 42,45% en 2015. La brecha salarial para quienes trabajan con esta modalidad de jornada es del 12,51%. Si analizamos de manera aislada la brecha salarial entre mujeres y hombres que trabajan a jornada completa, comprobamos que esta brecha se mantiene en la misma proporción que el año 2010.

JORNADA A TIEMPO COMPLETO

	Salarios Medios Anuales Mujeres	Salarios Medios Anuales Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros	% de mujeres sobre el total de la población asalariada a tiempo completo
2010	23.932,01	27.335,23	12,45	3.403,22	42,03
2011	23.692,76	27.595,54	14,14	3.902,78	42,03
2012	23.674,19	27.898,06	15,14	4.223,87	42,68
2013	23.994,34	28.095,60	14,60	4.101,26	42,85
2014	25.041,55	28.318,14	11,57	3.276,59	42,53
2015	25.045,91	28.509,14	12,15	3.463,23	42,45
2016	24.813,73	28.363,24	12,51	3.549,51	42,66

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

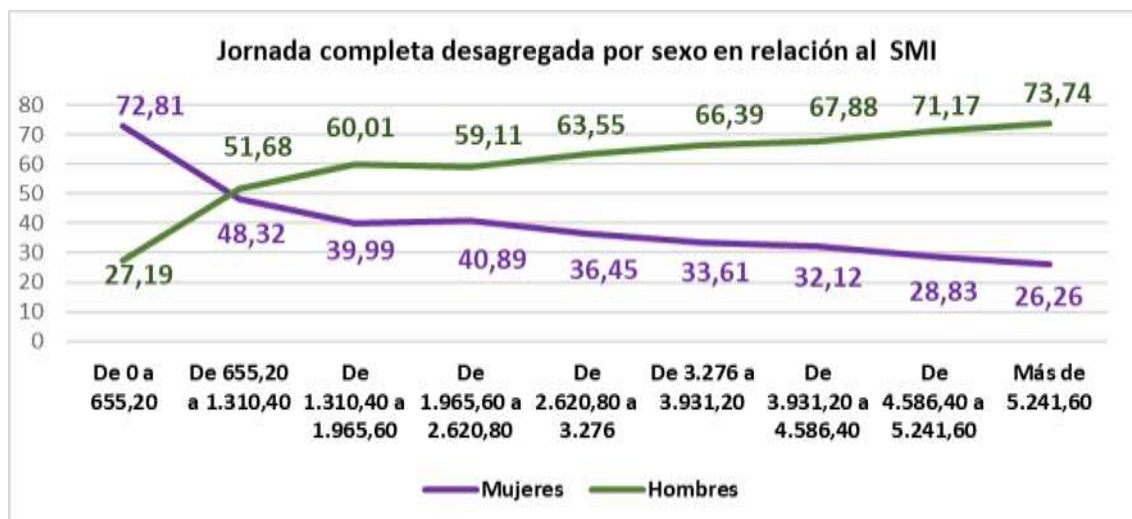


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

El 72,81% de las personas que desempeñan una jornada a tiempo completo y cobran como máximo 655,20 euros brutos mensuales son mujeres

Uno de los “bulos” socialmente aceptados es que las mujeres cobran salarios más bajos porque sus jornadas laborales son más reducidas, consecuencia de la asunción de las tareas de cuidados. La realidad es aún más dura. No existe razón alguna que justifique que

desempeñando una jornada a tiempo completo las mujeres tengan el 72,81% de los salarios más bajos, que no superan los 655 euros brutos mensuales, y solo sean el 26,26% de las perceptoras de salarios más altos.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La gráfica refleja cómo se invierten las proporciones de hombres y mujeres a medida que los tramos salariales ascienden. Las mujeres pobres trabajan a tiempo completo.

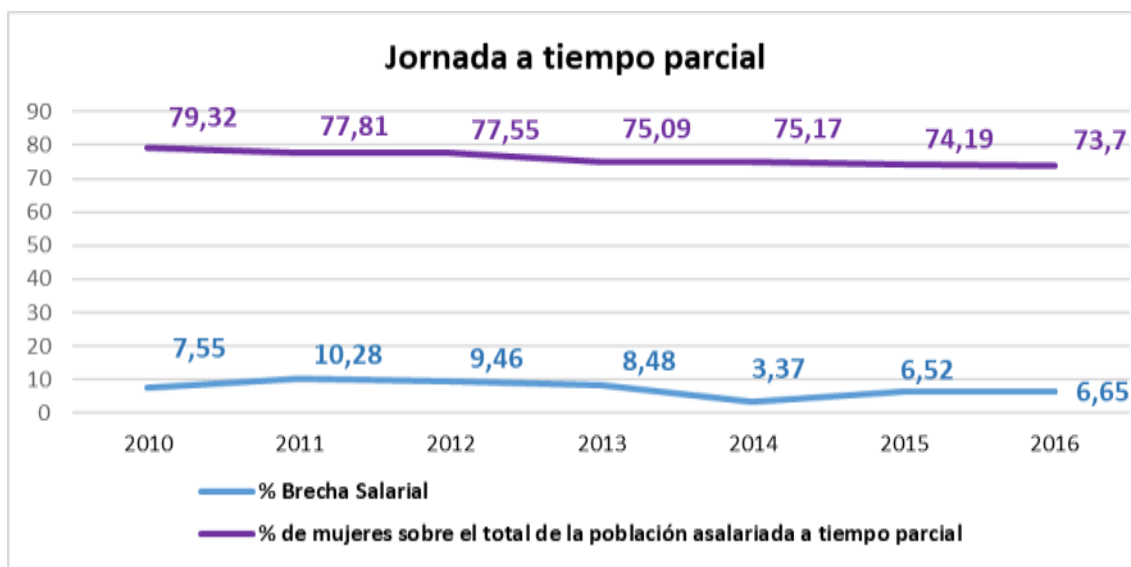
La presencia de mujeres en la jornada a tiempo parcial ha descendido en medio punto, pero sigue siendo aún muy elevada. Esta modalidad de jornada reporta unos salarios muy bajos. El salario medio anual en 2016 se situaba en torno a 10.000 euros brutos, y a pesar de ello soportan una brecha salarial del 6,65%. Esta brecha ha variado bastante en los últimos años, evidenciando aumentos y recesos significativos.

JORNADA A TIEMPO PARCIAL

Año	Salarios Medios Anuales Mujeres	Salarios Medios Anuales Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros	% de mujeres sobre el total de la población asalariada a tiempo parcial
2010	10.133,18	10.960,91	7,55	827,73	79,32
2011	10.077,81	11.232,73	10,28	1.154,92	77,81
2012	9.988,41	11.032,10	9,46	1.043,69	77,55
2013	9.766,17	10.670,74	8,48	904,57	75,09
2014	9.690,50	10.028,85	3,37	338,35	75,17
2015	9.851,64	10.538,84	6,52	687,20	74,19
2016	10.023,72	10.737,52	6,65	713,80	73,70

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En el caso de la jornada a tiempo parcial, lo significativo no es la brecha salarial, sino la proporción de mujeres que trabajan con esta modalidad de jornada en relación a los hombres. Por tanto, la brecha salarial es previa, se produce cuando un importante número de mujeres en nuestro país quieren trabajar y la única forma de inserción laboral es el trabajo a tiempo parcial. El 73,70% del trabajo a tiempo parcial desempeñado en nuestro país es realizado por mujeres.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

7. Brecha salarial y modalidad de contratación

Contar con un trabajo indefinido es una aspiración legítima de hombres y mujeres. Sin embargo, las mujeres que acceden a esta modalidad de contratación se ven penalizadas con una brecha salarial del 23,78%, un punto y medio por encima de la brecha media, que se sitúa 22,35%

Se discrimina a las mujeres cuando se les adjudica mayoritariamente las jornadas a tiempo parcial. No ocurre lo mismo con la inserción laboral de las mujeres con un contrato indefinido. En la contratación indefinida la presencia de mujeres y de hombres es bastante equilibrada, en 2016 las mujeres representaban el 47,56% de quienes contaban con un contrato indefinido, 5.355.600 mujeres trabajaban en esa fecha con esa modalidad contractual y 5.904.700 hombres. Bien es verdad que tener un contrato indefinido, después de la última Reforma Laboral, no es garantía de permanencia en el empleo.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Indefinido	Ganancia Media Anual Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros	% de mujeres sobre el total de la población asalariada con contrato indefinido
2010	24.564,70	20.987,07	27.676,84	24,17	6.689,77	45,87
2011	24.494,96	20.854,66	27.683,85	24,67	6.829,19	46,32
2012	24.277,06	20.632,89	27.608,03	25,26	6.975,14	47,08
2013	24.333,43	20.643,16	27.768,03	25,66	7.124,87	47,67
2014	24.746,47	21.147,36	27.999,69	24,47	6.852,33	47,79
2015	24.561,81	21.063,25	27.825,63	24,30	6.762,38	47,76
2016	24.516,42	21.086,26	27.665,19	23,78	6.578,93	47,56

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

La brecha salarial para esta modalidad de contratos es muy elevada, el 23,78%, por encima de la brecha media anual, que se sitúa en el 22,35%. Y la diferencia en euros alcanza los 6.578,93 euros anuales.

CONTRATACIÓN TEMPORAL

Temporal	Ganancia Media Anual Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	Brecha Salarial	Diferencia en euros	% de mujeres sobre el total de la población asalariada con contrato temporal
2010	16.693,71	15.553,37	17.739,80	12,32	2.186,43	49,17
2011	16.463,14	15.487,40	17.357,99	10,78	1.870,59	49,63
2012	15.893,55	14.891,24	16.880,78	11,79	1.989,54	51,11
2013	15.433,14	14.570,13	16.258,07	10,38	1.687,94	50,39
2014	15.680,55	14.661,47	16.691,14	12,16	2.029,67	49,17
2015	16.422,50	15.571,82	17.274,93	9,86	1.703,11	48,00
2016	16.567,85	15.461,31	17.565,17	11,98	2.103,86	48,42

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

La contratación temporal en 2016 afectó al 26% de las mujeres con empleo asalariado, 1.921.300, y al 25% de hombres, 2.046.600. De ese total de 3.967.900 contratos temporales las mujeres representan el 48,42%. Podemos decir que las modalidades de contratación no son discriminatorias en principio. Pero sí lo son los salarios. Las ganancias medias anuales reducen de manera muy significativa los salarios para ambos, hombres y mujeres, en relación a los salarios medios anuales globales, ya que, al tratarse de contratación temporal, no perciben ganancias durante todo el año. Además de la penalización que supone no percibir un salario a lo largo de todo el año, las mujeres perciben de media un 11,98% menos al año, 2.103, 83 euros menos que los hombres, con sus mismas condiciones en cuanto a contratos se refiere.

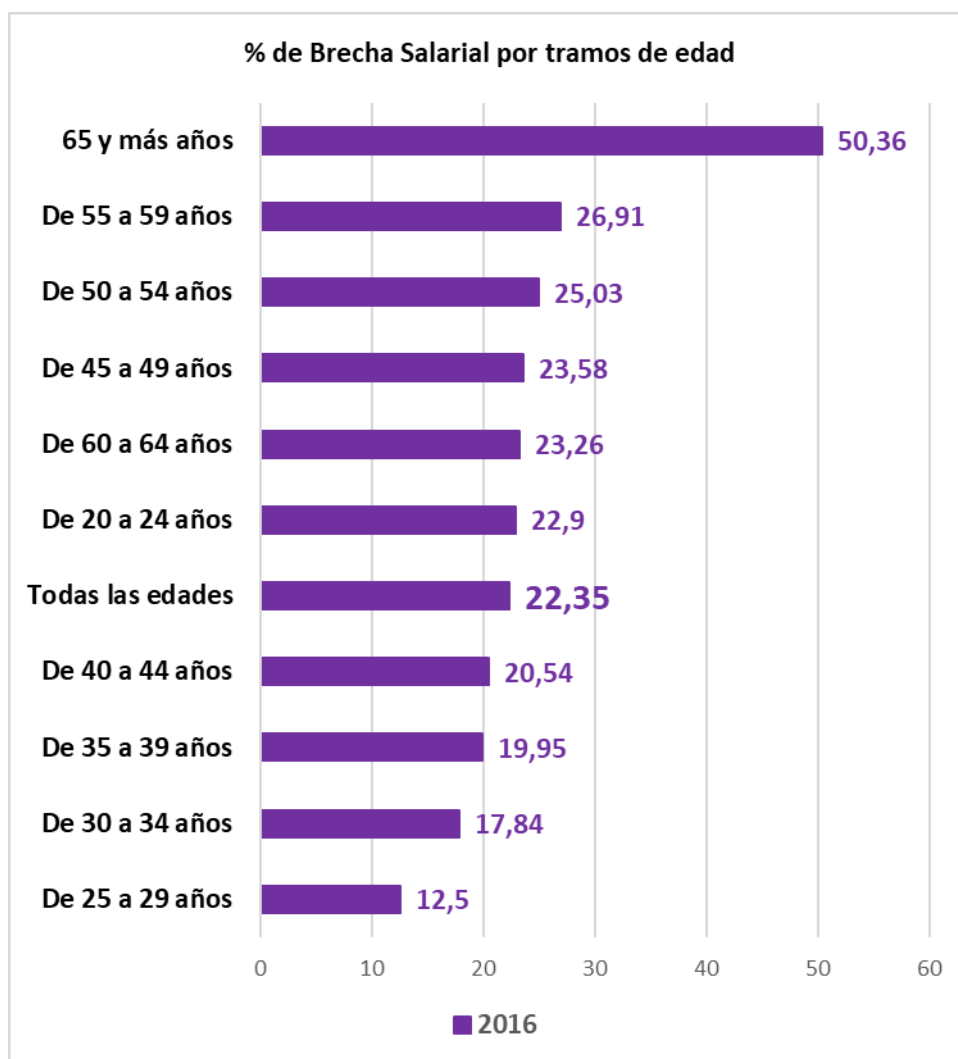


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

8. Brecha salarial y edad

La brecha salarial se eleva al 50,36% para las mujeres mayores, que deben permanecer en su puesto de trabajo para alcanzar una jubilación contributiva

Las mujeres que retrasan su edad de jubilación más allá de la edad legal exigida que en 2016, donde aún eran 65 años y tres meses, perciben la mitad de las retribuciones salariales que los trabajadores hombres.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Las brechas salariales superan la elevada brecha salarial media, en perjuicio de las trabajadoras que se incorporan al mercado laboral y para aquellas cuyas edades están por encima de los 45 años.

Se reducen, por el contrario, para las trabajadoras que cuyas edades oscilan entre los 25 y los 44 años.

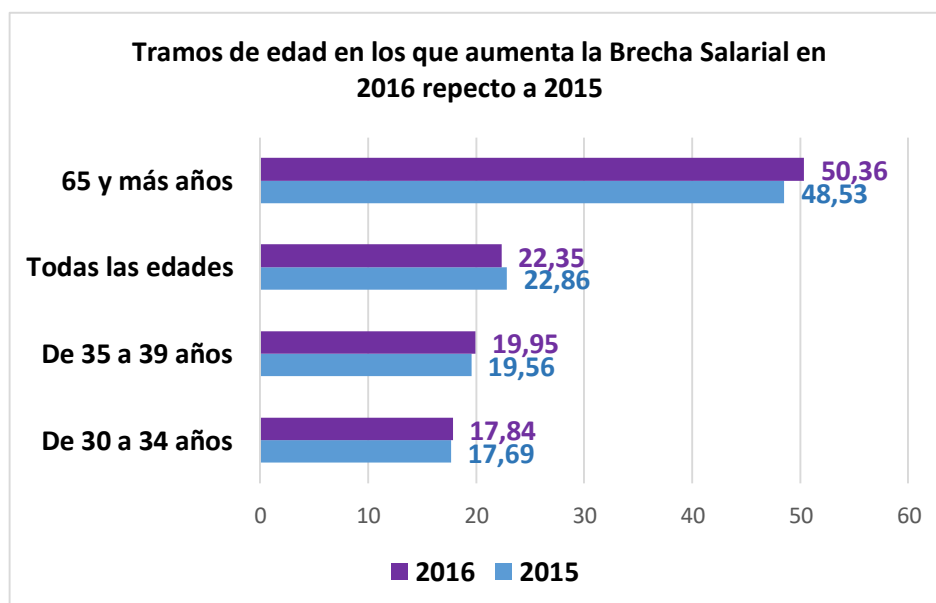
Al analizar las brechas salariales que aumentaron en 2016 respecto a 2015, la más llamativa es la anteriormente comentada, de las **mujeres de 65 años y más**. De media, han asistido a una

pérdida salarial de casi cien euros, mientras que los hombres que trabajan en los mismos tramos de edad han visto cómo subían sus salarios, para una parte importante, de tal manera que la subida media anual se cifró en 885,68 euros.

Tramos de edad en los que la brecha salarial aumenta en 2016 respecto a 2015								
Tramos de edad	Año	Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	Brecha Salarial en euros	% de Brecha Salarial	Subida Media en euros Mujeres	Subida Media en euros Hombres
Todas las edades	2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35	79,83	-68,33
	2015	23.106,30	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,86		
De 30 a 34 años	2016	19.339,25	17.398,35	21.175,45	3.777,10	17,84	-281,26	-303,55
	2015	19.597,57	17.679,61	21.479,00	3.799,39	17,69		
De 35 a 39 años	2016	22.216,15	19.667,87	24.568,19	4.900,32	19,95	-256,88	-201,41
	2015	22.397,04	19.924,75	24.769,60	4.844,85	19,56		
65 y más años	2016	22.661,04	15.097,24	30.412,35	15.315,11	50,36	-99,59	885,68
	2015	22.280,44	15.196,83	29.526,67	14.329,84	48,53		

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Ese hecho demuestra que las mujeres que permanecen más allá de los 65 años en el empleo, lo hacen en sectores y ocupaciones mal retribuidos, mientras que ellos mantienen el empleo en los sectores y ocupaciones con salarios elevados respecto a los salarios medios.



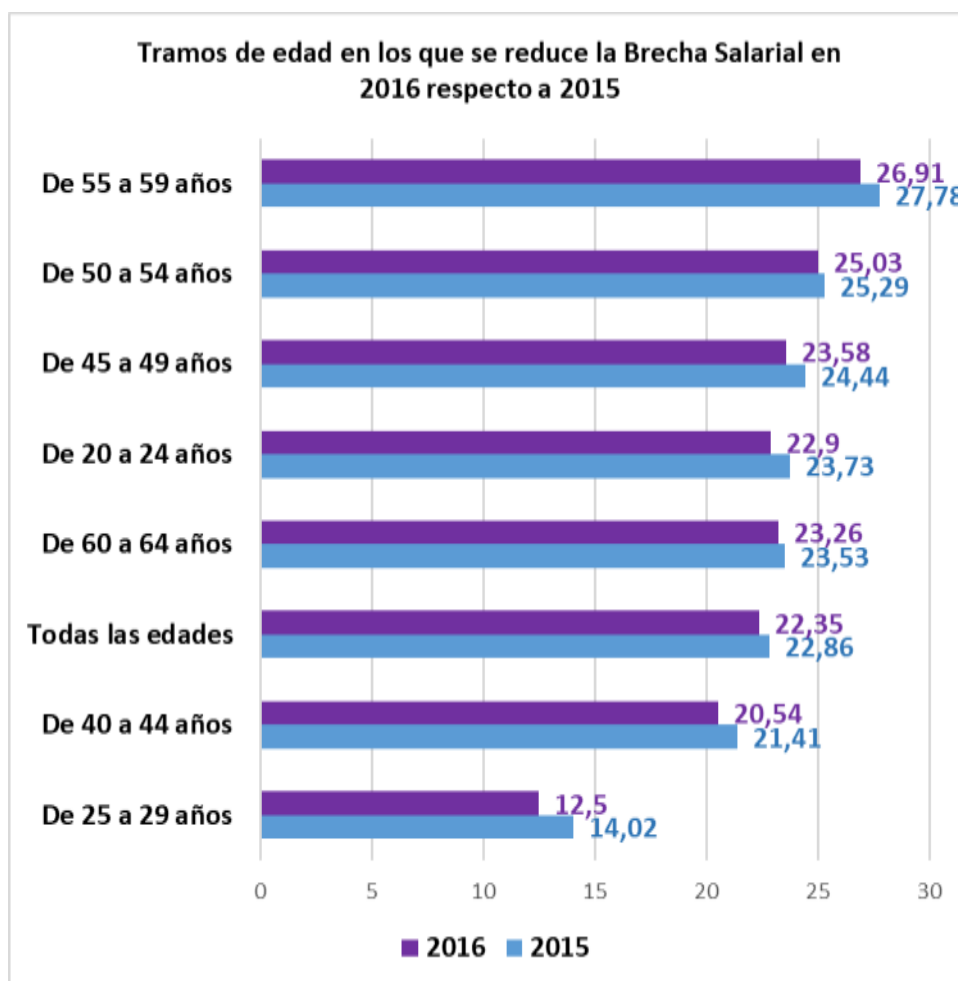
Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

El riesgo para las mujeres asalariadas entre 30 y 39 años, aunque las brechas salariales que soportan no sean de las más elevadas, es que han aumentado en 2016 respecto a 2015.

Tramos de edad en los que la brecha salarial se reduce en 2016 respecto a 2015								
Tramos de edad	Año	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial en euros	% de Brecha Salarial	Subida Media en euros Mujeres	Subida Media en euros Hombres
Todas las edades	2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35	79,83	-68,33
	2015	23.106,30	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,86		
De 20 a 24 años	2016	11.316,30	9.746,34	12.641,01	2.894,67	22,90	55,59	-65,36
	2015	11.228,51	9.690,75	12.706,37	3.015,62	23,73		
De 25 a 29 años	2016	15.876,26	14.793,84	16.906,88	2.113,04	12,50	-59,74	-369,03
	2015	16.046,47	14.853,58	17.275,91	2.422,33	14,02		
De 40 a 44 años	2016	24.305,16	21.421,72	26.957,70	5.535,98	20,54	175,50	-76,04
	2015	24.238,98	21.246,22	27.033,74	5.787,52	21,41		
De 45 a 49 años	2016	25.127,54	21.614,93	28.286,16	6.671,23	23,58	161,78	-104,91
	2015	25.063,81	21.453,15	28.391,07	6.937,92	24,44		
De 50 a 54 años	2016	25.917,68	22.067,03	29.435,74	7.368,71	25,03	-48,47	-164,37
	2015	25.928,89	22.115,50	29.600,11	7.484,61	25,29		
De 55 a 59 años	2016	27.282,41	22.821,99	31.225,13	8.403,14	26,91	-0,25	-376,86
	2015	27.457,14	22.822,24	31.601,99	8.779,75	27,78		
De 60 a 64 años	2016	24.624,48	21.246,54	27.685,28	6.438,74	23,26	28,00	-63,03
	2015	24.716,04	21.218,54	27.748,31	6.529,77	23,53		

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Cuando las brechas salariales se reducen por tramos de edad, llevan apareados descensos de los ingresos medios de los hombres y también de las mujeres. Se impone la necesidad de hacer uso de un instrumento esencial, como es la Negociación Colectiva y los Planes de Igualdad para eliminar las brechas salariales. Cuando los legisladores miran hacia otro lado, y los empresarios triplican sus ganancias, solo nos queda una vía de mantener los salarios de acuerdo al índice de precios de consumo y corregir las brechas salariales, los Convenios Colectivos.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

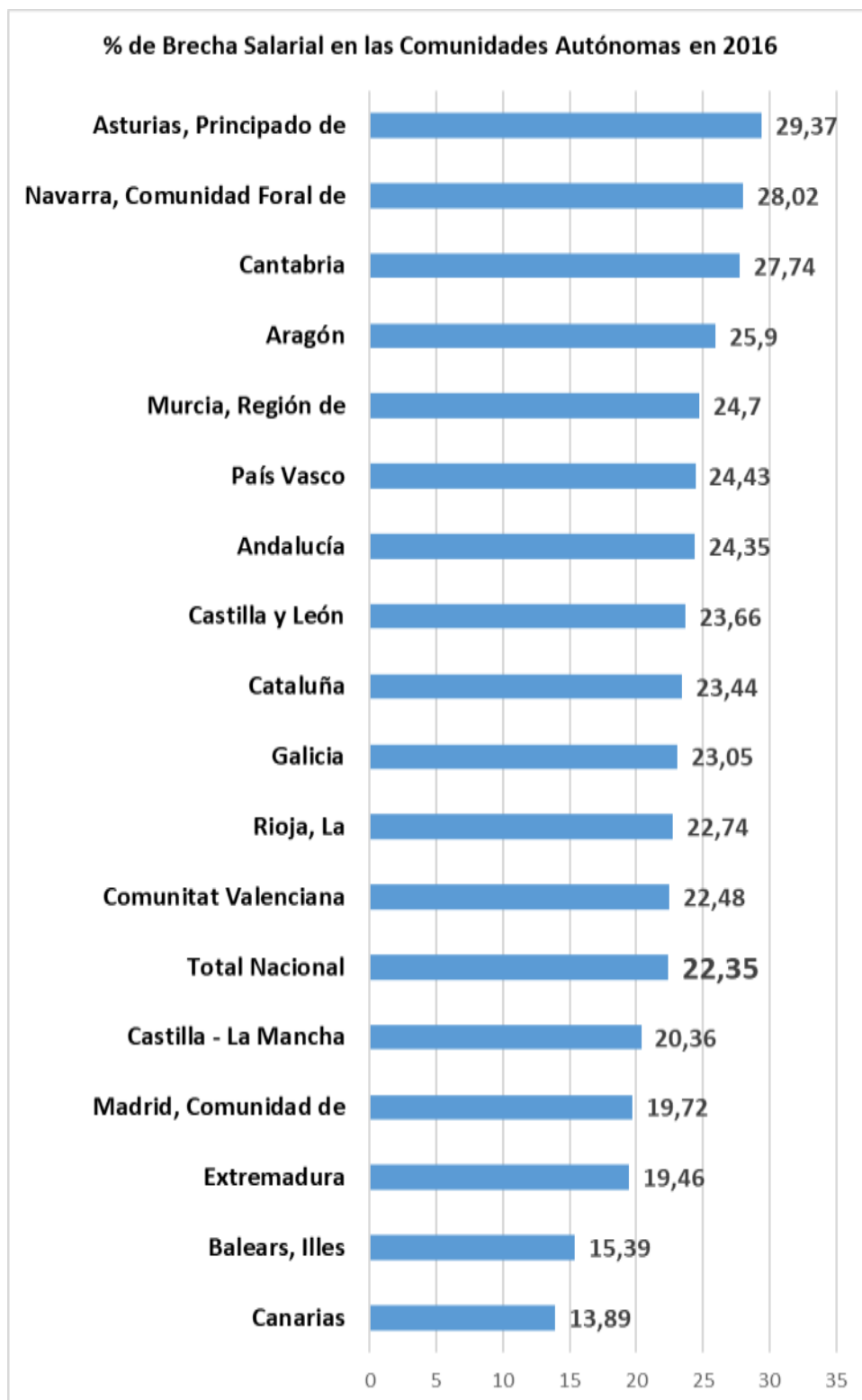
9. La brecha salarial y las Comunidades Autónomas

Las mujeres trabajadoras en Extremadura reciben los salarios más bajos de España y soportan una brecha salarial del 19,46%

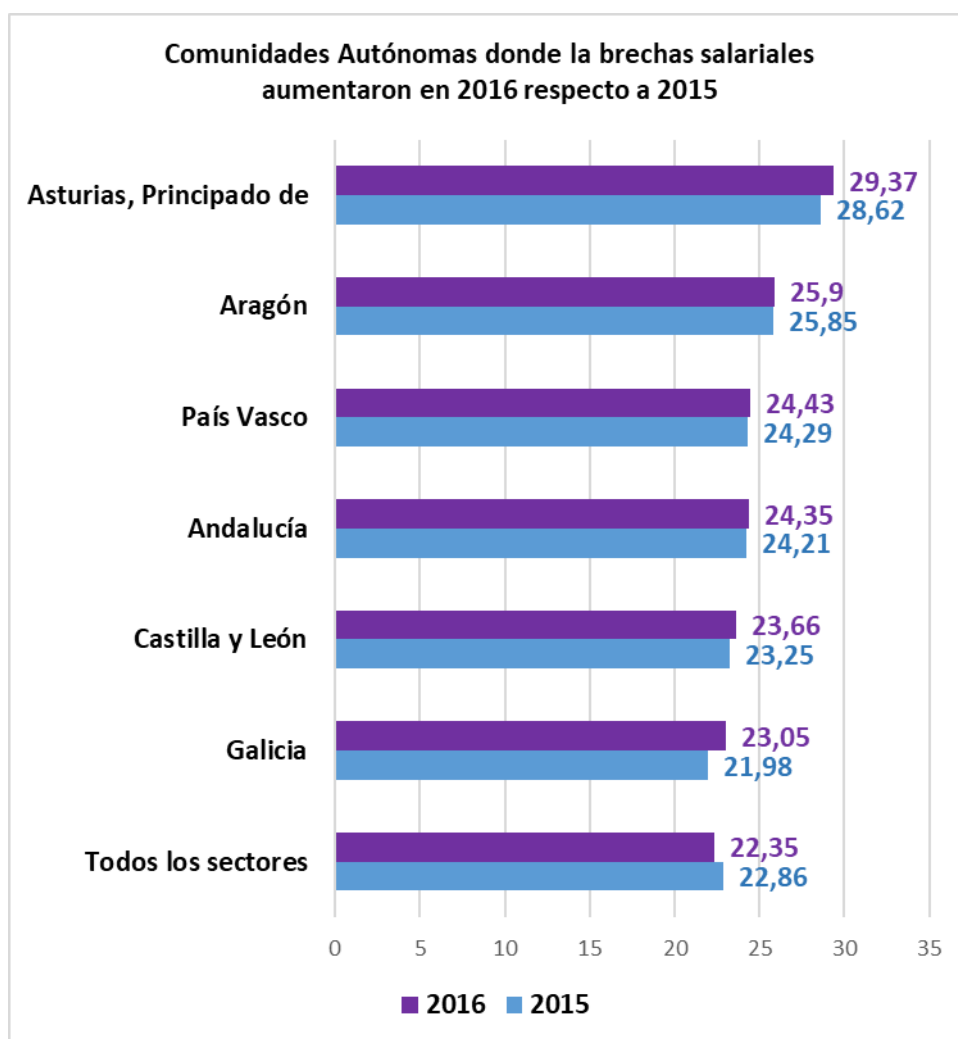
Los % de Brecha Salarial en las Comunidades Autónomas							
	Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Asalariadas	Ganancia Media Anual Hombres	Asalariados	Brecha en euros	% de Brecha Salarial
Total Nacional	23.156,34	20.131,41	7.276.900	25.924,43	7.951.300	5.793,02	22,35
Andalucía	21.268,41	18.177,37	1.052.700	24.026,82	1.265.500	5.849,45	24,35
Aragón	22.248,76	18.766,21	212.600	25.326,91	242.400	6.560,70	25,90
Asturias, Principado de	23.095,83	19.077,92	155.300	27.010,87	153.100	7.932,95	29,37
Balears, Illes	21.478,34	19.702,60	202.900	23.286,85	221.100	3.584,25	15,39
Canarias	19.749,03	18.211,44	329.800	21.149,44	374.400	2.938,00	13,89
Cantabria	22.063,02	18.216,84	91.700	25.210,05	99.100	6.993,21	27,74
Castilla y León	21.551,57	18.662,42	361.000	24.445,65	396.400	5.783,23	23,66
Castilla - La Mancha	20.825,87	18.213,71	264.400	22.871,41	343.100	4.657,70	20,36
Cataluña	24.454,64	21.110,34	1.311.500	27.572,76	1.342.100	6.462,42	23,44
Comunitat Valenciana	21.168,81	18.349,52	751.500	23.672,18	836.500	5.322,66	22,48
Extremadura	19.475,20	17.360,28	130.200	21.554,75	164.800	4.194,47	19,46
Galicia	21.082,12	18.294,47	401.300	23.774,21	416.600	5.479,74	23,05
Madrid, Comunidad de	26.330,14	23.371,33	1.257.900	29.111,20	1.239.200	5.739,87	19,72
Murcia, Región de	21.242,50	18.033,05	202.600	23.947,99	265.900	5.914,94	24,70
Navarra, Comunidad Foral de	25.468,38	20.946,00	107.800	29.098,99	115.900	8.152,99	28,02
País Vasco	27.480,71	23.428,18	375.200	31.001,21	391.100	7.573,03	24,43
Rioja, La	21.999,02	19.047,20	51.000	24.653,37	56.200	5.606,17	22,74

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Asturias, Navarra y Cantabria son las tres Comunidades Autónomas con las brechas salariales más altas. Canarias y Baleares las más bajas



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Asturias, que ya tenía la brecha salarial más alta de todo el territorio español el año pasado, ha asistido a un aumento de la misma en los salarios de 2016. Ello es debido a que las subidas salariales de los hombres cuadruplican las de las mujeres. Mientras que ellos percibieron de media un incremento salarial de 496 euros anuales, los salarios de ellas solo subieron 152 euros de media.

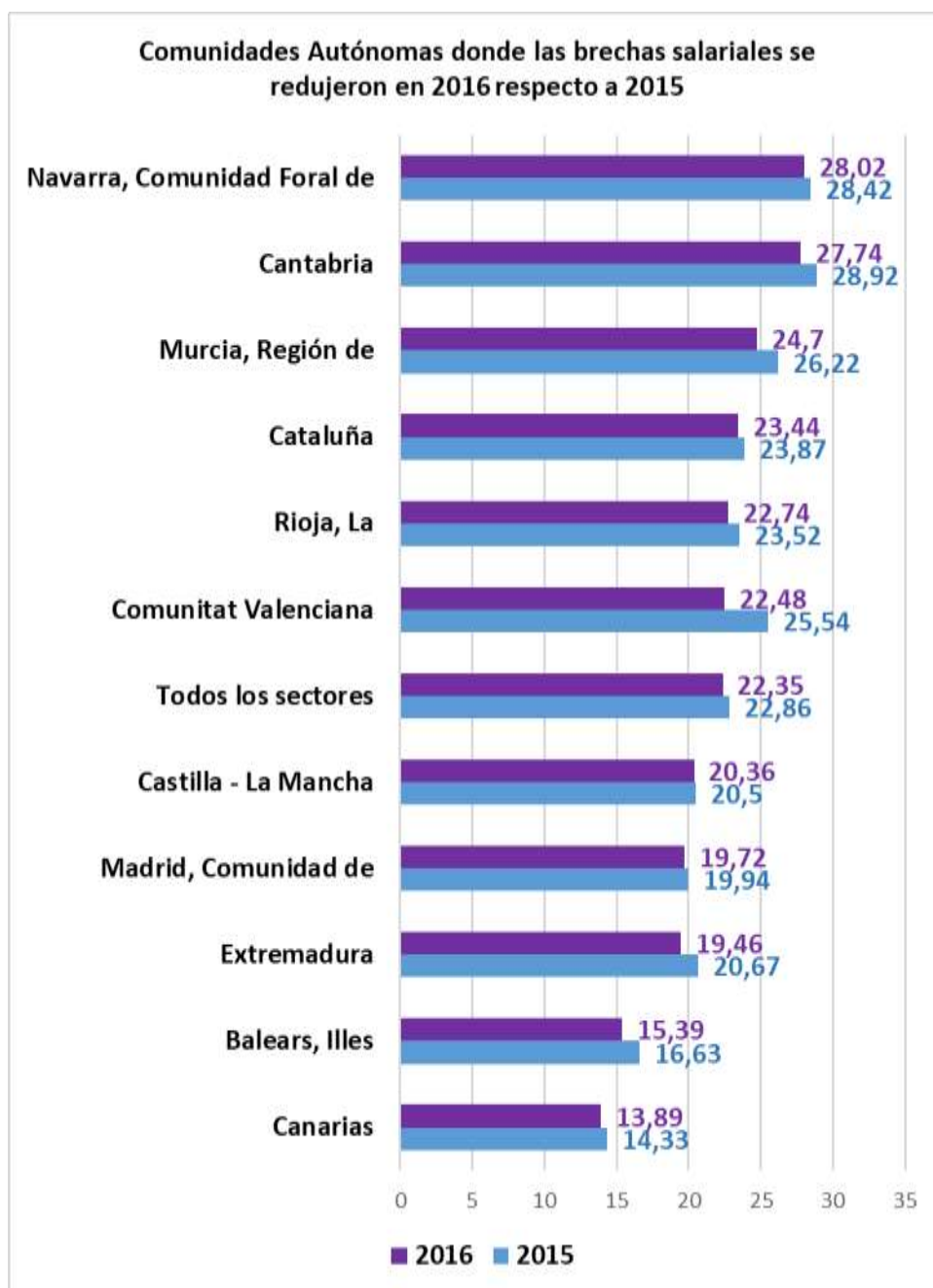
Castilla y León y **Galicia** también aumentan sus brechas salariales por el mismo motivo que Asturias, ya que las subidas salariales para ellas han sido inferiores que las de ellos. Si queremos corregir la brecha salarial tendría que haberse producido a la inversa, mayores subidas para las trabajadoras que para los trabajadores hasta que se elimine la brecha salarial, y a partir de ese momento, las subidas deberían ser idénticas.

En **Andalucía** y **Castilla y León** aumentan las brechas salariales y descienden los salarios para ambos. Ese es el peor de los escenarios, además de reducir los salarios, se aumentan las diferencias entre las mujeres y hombres con un empleo asalariado.

Comunidades Autónomas donde la brecha salarial aumentó en 2016 respecto a 2015							
	Año	Ganancia Media Anual Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	% Brecha Salarial	Subida Media en euros Mujeres	Subida Media en euros Hombres
Todos las Comunidades Autónomas	2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	22,35	79,83	-68,33
	2015	23.106,30	20.051,58	25.992,76	22,86		
Andalucía	2016	21.268,41	18.177,37	24.026,82	24,35	-163,59	-173,38
	2015	21.381,03	18.340,96	24.200,20	24,21		
Galicia	2016	21.082,12	18.294,47	23.774,21	23,05	201,21	584,45
	2015	20.624,55	18.093,26	23.189,76	21,98		
Castilla y León	2016	21.551,57	18.662,42	24.445,65	23,66	138,68	310,01
	2015	21.296,10	18.523,74	24.135,64	23,25		
Aragón	2016	22.248,76	18.766,21	25.326,91	25,90	-183,96	-228,65
	2015	22.327,18	18.950,17	25.555,56	25,85		
Asturias, Principado de	2016	23.095,83	19.077,92	27.010,87	29,37	152,58	496,19
	2015	22.826,06	18.925,34	26.514,68	28,62		
País Vasco	2016	27.480,71	23.428,18	31.001,21	24,43	-108,88	-87,78
	2015	27.571,31	23.537,06	31.088,99	24,29		
Comunidades Autónomas donde la brecha salarial se redujo en 2016 respecto a 2015							
	Año	Ganancia Media Anual Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	% Brecha Salarial	Subida Media en euros Mujeres	Subida Media en euros Hombres
Extremadura	2016	19.475,20	17.360,28	21.554,75	19,46	55,63	-259,06
	2015	19.564,49	17.304,65	21.813,81	20,67		
Murcia, Región de	2016	21.242,50	18.033,05	23.947,99	24,7	492,78	174,90
	2015	20.928,98	17.540,27	23.773,09	26,22		
Canarias	2016	19.749,03	18.211,44	21.149,44	13,89	-68,32	-187,28
	2015	19.856,61	18.279,76	21.336,72	14,33		
Cantabria	2016	22.063,02	18.216,84	25.210,05	27,74	261,05	-49,78
	2015	21.856,81	17.955,79	25.259,83	28,92		
Castilla - La Mancha	2016	20.825,87	18.213,71	22.871,41	20,36	116,16	105,85
	2015	20.670,55	18.097,55	22.765,56	20,5		
Comunitat Valenciana	2016	21.168,81	18.349,52	23.672,18	22,48	538,14	-246,96
	2015	20.935,41	17.811,38	23.919,14	25,54		
Rioja, La	2016	21.999,02	19.047,20	24.653,37	22,74	285,05	120,73
	2015	21.756,79	18.762,15	24.532,64	23,52		
Balears, Illes	2016	21.478,34	19.702,60	23.286,85	15,39	185,32	-124,50
	2015	21.395,42	19.517,28	23.411,35	16,63		
Navarra, Comunidad Foral de	2016	25.468,38	20.946,00	29.098,99	28,02	382,92	371,62
	2015	24.863,98	20.563,08	28.727,37	28,42		
Cataluña	2016	24.454,64	21.110,34	27.572,76	23,44	163,78	58,70
	2015	24.321,57	20.946,56	27.514,06	23,87		
Madrid, Comunidad de	2016	26.330,14	23.371,33	29.111,20	19,72	-98,73	-202,89
	2015	26.448,04	23.470,06	29.314,09	19,94		

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Cataluña, Murcia y La Rioja son ejemplos a emular. Se reducen las brechas salariales, al tiempo que se suben los salarios, de manera inversamente proporcional; mayores subidas a los salarios más bajos, los de las trabajadoras, y menores subidas a los salarios más altos, los de los trabajadores. Si se aplicara este procedimiento en todos y cada uno de los convenios colectivos, en todos los sectores, en todas las empresas y para todas las ocupaciones, aumentando el salario a las personas con salarios más bajos (en su mayoría mujeres), la brecha salarial solo existiría en función de los requisitos distintos que ambos, hombres y mujeres, se les exigiera para el desempeño de sus trabajos: niveles de conocimiento, nivel de cualificación, nivel de formación. En la actualidad, con el mismo nivel de exigencia de conocimientos, de cualificación o de formación, ellas cobran menos.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En el extremo opuesto están **Canarias y Madrid**, que reducen las brechas salariales porque han bajado los salarios de hombres y también de mujeres.

Castilla la Mancha y Navarra reducen sus brechas salariales, con aumento de las retribuciones de ambos, trabajadoras y trabajadores.

En **Baleares y Cantabria**, mientras suben los salarios medios anuales de las mujeres, los de los hombres descienden.

Las mujeres con salarios más elevados se concentran en Madrid y País Vasco y la diferencia es imperceptible entre las trabajadoras de ambas Comunidades. Los hombres con los salarios más altos viven en estas mismas Comunidades, pero en el País Vasco reciben, de media anual, dos mil euros más que en Madrid.

10. Ejemplos de cláusulas introducidas por UGT en la Negociación colectiva y en los planes de igualdad

UGT resalta sus actuaciones a través de la Negociación Colectiva y los Planes de Igualdad que inciden en la reducción de la brecha salarial

La negociación colectiva es el instrumento a través del cual se establecen las condiciones salariales de la población trabajadora. Sin embargo, los convenios colectivos y los planes de igualdad pueden garantizar unos ingresos mínimos, pero no se puede evitar la asignación por parte del empresario de un “complemento ad personam”, dirigido de manera exclusiva al trabajador que se quiere premiar.

Gran peso de **la reducción de la brecha salarial recae mayormente en las organizaciones sindicales, la tarea pedagógica de sensibilización de la sociedad, por un lado, y la inclusión de cláusulas en los Convenios Colectivos y en los Planes de Igualdad, por otro, son dos tareas que desde UGT venimos desarrollando de manera reiterada y persistente desde hace varias décadas, de forma paralela a la inserción laboral de las mujeres en nuestro país.** La representación empresarial está accediendo de manera paulatina a la demanda de la representación sindical de incluir cláusulas en los Convenios Colectivos y Planes de Igualdad, que tienen como objetivo el reconocimiento del valor del trabajo de las mujeres, causa principal de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, pero no es una prioridad universal ni de Gobiernos, ni de empresarios eliminar las diferencias retributivas que separan a hombres y mujeres.

Somos **las organizaciones sindicales quienes denunciemos las discriminaciones salariales** que soportan las mujeres. Una parte importante de la población acepta que hay “brechas salariales”, pero no “discriminaciones salariales”.

Las brechas salariales se justifican en ocasiones por la falta de formación de las mujeres. Ese argumento se desmonta cuando, según la estadística oficial, **una de cada dos mujeres con empleo en 2016** (último año analizado) **había cursado estudios universitarios**. El 48%, ese porcentaje en el caso de los hombres, se reduce hasta el 37%, prácticamente uno de cada tres.

Otra justificación muy común de las brechas salariales señala a la conciliación. Quienes esto afirman, no lo pueden demostrar, puesto que **no hay datos oficiales sobre las reducciones de jornada por cuidados de hijos otros familiares** y, por tanto, sobre las reducciones de salarios,

que puedan explicar que una parte de la brecha salarial está motivada por las reducciones de salarios. El único dato del que disponemos en relación a los cuidados, es el de las personas que trabajan a tiempo parcial por cuidados y “obligaciones” familiares.

La expresión manifestada ya indica la asunción de un rol sexista, realizado en algunos casos de manera inconsciente y no razonada, si no que se acepta de manera natural el papel que la sociedad nos quiere hacer creer como propio. El dato que conocemos evidencia que de los más de dos millones de mujeres que trabajan a tiempo parcial, el 73,86% de todo el trabajo a tiempo parcial, **solo el 18% de las mujeres con este tipo de contrato señalan como causa del mismo la necesidad de cuidar a algún familiar**, frente al 3% de los hombres que desempeñan la misma jornada por el mismo motivo. La brecha salarial para quienes trabajan a tiempo parcial desciende hasta el 6,65%, mientras que la brecha salarial de quienes trabajan a jornada completa asciende hasta el 12,51%.

Otro de los factores más utilizados al identificar las brechas salariales son los complementos. Se señala, entre otros, el complemento por antigüedad, un complemento con el que pocas mujeres podían equipararse, por su inserción tardía al empleo remunerado. Si bien el complemento de antigüedad tiende a desaparecer, sí está consolidado en las retribuciones masculinas. Además, existe tal variedad de complementos que son prácticamente inabarcables, si decidiéramos enumerarlos, con total seguridad omitiríamos una parte importante de ellos. Los complementos, los “bonus”, son la forma con la que la mayoría de las empresas tratan de fidelizar a trabajadores y trabajadoras. Pero hasta en esto, nos encontramos que un complemento como el de transporte varía su cuantía en función de la categoría profesional, cuestión inconcebible, dado que el precio del transporte es único para todos los ciudadanos y ciudadanas.

Por tanto, **las brechas salariales**, que a su vez son discriminaciones salariales, **están provocadas por la concentración de mujeres en los sectores, peor retribuidos y en las categorías salariales, peor remuneradas**. El ámbito laboral asume una concepción socialmente aceptada que desvaloriza el trabajo de las mujeres en relación al de los hombres y, a su vez, las segrega.

La incorporación tardía en nuestro país de las mujeres al trabajo asalariado conlleva la lenta transformación de los Convenios Colectivos negociados, en principio, mayoritariamente para los trabajadores varones. A medida que las mujeres se incorporaban a trabajar en las empresas, se iban introduciendo cláusulas específicas en apartados concretos, como los reservados para “la maternidad”. Más adelante, era fácil encontrar en un número importante de convenios, el “acoso sexual” como falta muy grave. De ahí a fechas más recientes, hace poco más de una década, con el impulso de la Ley de Igualdad, en la mayoría de los convenios colectivos se han ido introduciendo medidas que eliminen las discriminaciones en cualquiera de las condiciones laborales. Ahora nos encontramos con uno de los mayores desafíos a nivel sindical, erradicar la brecha salarial entre mujeres y hombres. La legislación es insuficiente, pero nuestro trabajo es constante.

Además de disponer de dos herramientas IGIS y IPIS, para analizar las brechas salariales, UGT imparte formación en esta materia a nuestros delegados y delegadas sindicales.

Desde UGT venimos trabajando de manera persistente en la inclusión de cláusulas en los Convenios Colectivos y medidas en los Planes de Igualdad que eliminen, o al menos reduzcan,

las brechas salariales. Algunos ejemplos introducidos en el último año se detallan a continuación.

Incidencia de la Negociación Colectiva y los Planes de Igualdad en el descenso de la Brecha Salarial

<i>Sectores de Actividad en los que ha descendido la Brecha Salarial en 2016 respecto a 2015</i>	<i>Sector o Empresa en el que se ha introducido una cláusula o medida en el último año</i>	<i>Elemento que corrige la medida adoptada</i>
<i>G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</i>	<i>Ikea</i>	<i>Promoción Análisis Retribuciones y corrección de brecha salarial Revisión de Complementos Salariales y del reparto de "bonus" Vigilar la no discriminación salarial en situación de maternidad o paternidad</i>
	<i>Zara</i>	<i>Promoción Análisis de la estructura salarial y eliminar discriminaciones en las retribuciones</i>
	<i>Stradivarius</i>	<i>Valoración puestos de trabajo Revisión de Complementos Salariales</i>
	<i>Carrefour</i>	<i>Retribuciones</i>
	<i>Lidl</i>	<i>Promoción</i>
	<i>Sector del Comercio y Grandes Almacenes</i>	<i>Transformación de jornada a tiempo parcial en jornada completa</i>
	<i>Sector del Comercio y Hostelería</i>	<i>Transformación de jornada a tiempo parcial en jornada completa</i>
<i>H. Transporte y Almacenamiento</i>	<i>XPO</i>	<i>Revisión de Complementos Salariales y del reparto de "bonus"</i>
	<i>STEF</i>	<i>Equiparación condiciones de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo</i>
	<i>DHL</i>	<i>Equiparación condiciones de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo</i>
<i>D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</i>	<i>SIEMENS GAMESA</i>	<i>Reducir Brecha Salarial. Se presupuesta una cantidad para reducir la brecha salarial, una vez hecho un análisis.</i>
<i>S. Otros Servicios</i>	<i>Valoriza</i>	<i>Se concreta un porcentaje para promocionar a mujeres en puestos en los que están subrepresentadas</i>

11. Conclusiones

- ✓ La legislación actual, tanto a nivel europeo como nacional, es insuficiente para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres y así lo ha señalado en reiteradas ocasiones el Parlamento Europeo. Por tanto, **UGT denuncia la falta de un marco normativo** exhaustivo que realmente elimine esta penalización económica que soportan las mujeres **y exige la aprobación de una Ley de Igualdad** consensuada con los agentes sociales.
- ✓ La brecha salarial en España se situó, en 2016, en el 22,35%, medio punto inferior respecto a 2015. **Las trabajadoras cobraron de media en España**, en el año referido, 20.131,41 euros anuales, **5.793,02 euros menos que los varones**, que percibieron de media 25.924,43 euros.
- ✓ Para alcanzar un promedio salarial equivalente a lo largo de una vida laboral de 35 años con los salarios medios actuales de los hombres, y suponiendo que la brecha salarial se estancara, **las mujeres tendrían que trabajar diez años más que los hombres para alcanzar las mismas retribuciones**, si su trabajo fuera reconocido en la misma medida.
- ✓ La cifra de **mujeres pobres con empleo** asciende a **1.644.710, dos de cada diez asalariadas. Y más de la mitad de las mujeres con empleo son, en el mejor de los casos, mileuristas**, un total de 4.037.952 trabajadoras de los poco más de siete millones de trabajadoras asalariadas.
- ✓ Varios sectores de actividad **superan el treinta por ciento de diferencia salarial entre mujeres y hombres**. En Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares (32,61%), en Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (32,23%) y en Otros Servicios (31,36%). Un millón de mujeres que están empleadas en estos sectores perciben de media dos tercios de los salarios de los hombres de los mismos sectores de actividad.
- ✓ **La Negociación Colectiva y los Planes de Igualdad en las empresas consiguen que comiencen a bajar las brechas salariales**. Las brechas salariales descienden en trece de las dieciocho grandes Secciones de Actividad y aumenta en cinco de ellas.
- ✓ El 8,38% de la población asalariada de nuestro país trabaja en la **Hostelería**, 8 de cada cien personas con empleo, de las cuales el 54,32% son mujeres. Con los salarios más bajos, **las trabajadoras de la Hostelería perciben de media 12.608,92 euros anuales**. Una diferencia de 3.298,98 euros anuales menos que sus compañeros, realizando trabajos del mismo valor. Este sector necesita una revisión salarial y una corrección de la brecha salarial de manera inminente.
- ✓ Un total de 9,26% de la población asalariada trabaja en **Actividades sanitarias y de servicios sociales**. De ese millón y medio de empleos, el 78,40% son desempeñados por las mujeres. Esas trabajadoras que se encargan de los cuidados de todas las personas, independientemente de la edad, **han visto que la brecha salarial que las separa de sus compañeros varones ha aumentado. Si en el año 2015 la brecha era del 27,23%, en el año 2016 alcanzó el 29,85%**. No solo no se corrige la brecha salarial para ellas, si no que han pasado de percibir 8.941,41 euros al año menos que sus compañeros, a percibir 10.024,32 euros menos.
- ✓ Para las mujeres, tener una carrera universitaria no evita estar menos reconocidas que los hombres universitarios. Las **Actividades profesionales, científicas y técnicas** son, por sectores de Actividad, la tercera brecha salarial entre mujeres y hombres más alta. Ha pasado de ser la cuarta brecha más elevada a ser la tercera. No se ha reducido **en relación al año anterior, al contrario, ha aumentado del 30,41% hasta el 31,36%**. El 4% del empleo asalariado es desarrollado por personas a las que se les exige una alta cualificación

académica, sin embargo, el reconocimiento económico dista mucho de las cualificaciones académicas exigidas para el desempeño de estos trabajos.

- ✓ **Al analizar las brechas salariales por ocupaciones, las brechas se reducen con mayor dificultad.** Casi un millón y medio de **mujeres sin cualificación perciben un tercio menos** que los hombres con el mismo nivel estudios. Cuando ambos son técnicos **con cualificación**, los 2.294.300 de mujeres perciben **entre un 15% y 20% menos**.
- ✓ **En ocho de las quince ocupaciones analizadas se reduce la brecha**, y en siete ocupaciones aumentó la brecha salarial en 2016 respecto de 2015. Ha sido muy llamativo el descenso de las brechas salariales de los **Trabajadores de los servicios de protección y seguridad**, que ha descendido diez puntos, y **de las Trabajadores de los servicios de restauración y comercio**, que ha descendido 3,5 puntos. Estás trabajadoras han sido de las **más beneficiadas con la inclusión de cláusulas, en los Convenios Colectivos y en los Planes de Igualdad**, para reducir la discriminación salarial.
- ✓ Prevalece el reparto desigual de las modalidades de jornada. **Tres de cada cuatro jornadas a tiempo parcial son desempeñadas por mujeres**, con salarios medios brutos anuales de 10.000 euros, que **perciben de media 713,80 euros menos que sus compañeros varones**. Tener una jornada a tiempo completo no evita tampoco ser una trabajadora pobre. **El 72,81%** de las personas que desempeñan **una jornada a tiempo completo y cobran como máximo 655,20 euros brutos mensuales, son mujeres**.
- ✓ Las mujeres que acceden a un **contrato indefinido** se ven penalizadas con una **brecha salarial del 23,78%**, un punto y medio **por encima de la brecha media**, que se sitúa 22,35%.
- ✓ **La brecha salarial se eleva al 50,36% para las mujeres más mayores**, de 65 y más años, que deben permanecer en su puesto de trabajo para alcanzar una jubilación contributiva. Las mujeres que retrasan su edad de jubilación, más allá de la edad legal exigida que en 2016, aún era de 65 años y tres meses, perciben la mitad de las retribuciones salariales que los trabajadores hombres.
- ✓ Por Comunidad Autónoma, **Asturias, Navarra y Cantabria** son las tres Comunidades Autónomas con **las brechas salariales más altas. Canarias y Baleares las más bajas**. Las mujeres trabajadoras **en Extremadura** reciben **los salarios más bajos de España** y soportan una brecha salarial del 19,46%. Las mujeres **con salarios más elevados se concentran en Madrid y País Vasco** y la diferencia es imperceptible entre las trabajadoras de ambas Comunidades. Los hombres con los salarios más altos viven en estas mismas Comunidades, pero en el País Vasco reciben, de media anual, dos mil euros más que en Madrid.
- ✓ UGT asume la enorme responsabilidad de introducir en las mesas de negociación colectiva cláusulas que eliminen o reduzcan las brechas salariales. Pero este recorrido se allanaría con una **ley de igualdad salarial**, que además de avanzar en los conceptos, incluya la obligatoriedad de introducir la igualdad salarial en todos los Convenios Colectivos y Planes de Igualdad. Una ley que cuente con presupuesto económico suficiente, para que quienes negocian tengan una alta capacitación en el análisis de los trabajos de igual valor. Pero también es necesaria una Inspección de Trabajo cualificada para detectar las múltiples vías a través de las cuales se discrimina a las mujeres en el empleo y se las penaliza con salarios inferiores a los de sus compañeros.

Bretxa i desigualtats salarials de gènere a Catalunya

Informe 2019



1. La bretxa salarial: expressió econòmica de les desigualtats entre dones i homes

El salari mitjà de les dones segueix sent inferior al dels homes, tant dins l'entorn internacional com a Espanya i Catalunya. Per una banda, la segregació horitzontal situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades al mercat laboral. Per l'altra, la segregació vertical limita l'ascens i promoció de les dones a la seva carrera professional, obtenint així menys ingressos. La menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, les diferències retributives en el cobrament de complements salarials i extrasalarials així com altres tipus de discriminacions indirectes i directes, són també raons que expliquen una remuneració final menor en dones que en homes.

Els rols de gènere juguen un paper clau en el la formació de la bretxa salarial, especialment a través de l'assignació social del rol de cura i reproducció a les dones. Són elles les qui, encara ara, concilien la vida familiar amb la laboral de forma majoritària. En aquest sentit, la bretxa salarial augmenta durant els cicles vitals on les necessitats de conciliació són més grans i s'accentua amb el temps.

A Catalunya, el **guany mitjà anual** dels homes el **2016 a Catalunya** va ser de 27.573 euros, mentre que el de les dones va ser de 21.110 euros, **un 23,4% menys que els homes**. A Espanya, els salaris percebuts per dones i per homes (20.131 i 25.924 euros respectivament) van situar la bretxa en un 22,3%.

Salaris bruts anuals mitjans de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2016

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	21.110,3	27.572,8	23,4%
Espanya	20.131,4	25.924,4	22,3%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

La bretxa en la remuneració per hora, que exclou l'efecte de la parcialitat en el temps de treball de les dones, **va ser d'un 16,1% a Catalunya** i un 14,7% a Espanya.

Salaris per hora mitjans de dones i homes a Catalunya i Espanya, 2016

	Dones	Homes	Bretxa
Catalunya	14,2	17,0	16,1%
Espanya	13,6	15,9	14,7%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE



La bretxa salarial entre dones i homes se situava el 2015 en el 23,9%. El 2016 va baixar un 2,1% fins al 23,4%. **A aquest ritme de reducció, la bretxa trigaria uns 350 anys a erradicar-se!**

2. Evolució de la bretxa amb l'edat

Tal com indicàvem abans, de mitjana, el 2016 els homes a Catalunya van tenir guanys un 23,4% més alts que les dones. Però si descomponem la bretxa per franja d'edats, observem que hi ha franges on la diferència salarial entre dones i homes és molt més elevada.

Salari mitjà anual. Euros, Catalunya, 2016

	Dones	Homes	Bretxa
Menors de 25 anys	9.587,5	11.880,2	19,3%
De 25 a 34 anys	18.013,4	20.899,3	13,8%
De 35 a 44 anys	22.600,1	27.676,0	18,3%
De 45 a 54 anys	22.211,0	30.958,1	28,3%
55 anys i més	21.898,3	31.856,9	31,3%
TOTAL	21.110,3	27.572,8	23,4%

Font: Enquesta anual d'estructura salarial, INE

De les xifres, se'n poden treure diverses conclusions:

- La incorporació al mercat laboral dels i les joves es produeix ja amb desigualtats salarials. Tot i els salaris baixos, elles cobren un 23% menys que els homes. Aquesta diferència té a veure, en part, amb la segregació ocupacional, a través de la qual les dones treballen en sectors i ocupacions menys remunerades al mercat laboral.
- La primera generació, que està plenament incorporada al mercat laboral (la dels 25 als 34 anys), augmenta els ingressos en la mateixa quantitat en relació amb la generació anterior, independentment del sexe, al voltant dels 9.000 euros. La bretxa disminueix així fins al 13,8%.
- En la segona generació (35-44 anys), etapa que coincideix amb la promoció econòmica i amb l'edat reproductiva, la bretxa augmenta fins al 18,3%.
- En la tercera generació (45-54 anys) la bretxa s'amplia fins el 28,3%.



- Per últim, la bretxa salarial ascendeix fins al 31,3% a la generació de més de 55 anys.

3. Segregació laboral i bretxa

Les dones treballen tradicionalment en sectors d'activitat i ocupacions altament feminitzades i alhora menys valorades i remunerades al mercat laboral.

Segregació segons ocupacions

Les dones estan fortament segregades ocupacionalment. És a dir, hi ha una concentració més elevada de dones en determinades ocupacions: segons les dades anuals que ofereix la EPA, al 2017, **el 83,4% de les dones ocupades ho estan en tan sols quatre (de les nou) tipus d'ocupacions, davant el 45,7% dels homes, que presenten una major diversificació ocupacional:**

- Personal comptable, administratiu i d'oficina
- Personal de serveis de restauració, personals, protecció i venda
- Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- Ocupacions elementals

Els homes, tot i que també pateixen la segregació ocupacional, no estan concentrats d'una manera tan elevada en determinats tipus de feines.

Persones ocupades per tipus d'ocupació i sexe. Catalunya, 2017

	Dones		Homes	
1	430,0	28,0%	258,5	14,9%
2	350,6	22,8%	267,1	15,4%
3	309,2	20,1%	121,4	7,0%
4	192,7	12,5%	146,0	8,4%
Total ocupacions 1 a 4	1.282,5	83,4%	793,0	45,7%
5	122,8	8,0%	222,8	12,8%
6	54,8	3,6%	241,3	13,9%
7	45,7	3,0%	100,0	5,8%
8	26,1	1,7%	337,3	19,4%
9	6,4	0,4%	42,0	2,4%
TOTAL	1.538,3	100,0%	1.737,0	100,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, INE



- 1 Personal de serveis de restauració, personals, protecció y venda
- 2 Personal tècnic i professional científic i intel·lectual
- 3 Personal contable, administratiu i oficina
- 4 Ocupacions elementals
- 5 Personal tècnic i de recolzament
- 6 Operadores/rs d'instal·lacions i maquinària
- 7 Directors/es i gerents
- 8 Personal qualificat de les indústries manufactureres i construcció
- 9 Treballadors/es sector agrícola, ramader, forestal i pesquer

Bretxa segons ocupacions

Les dones tenen ocupacions amb salaris més baixos i on la bretxa és major. Així, la bretxa a les **ocupacions elementals** (que hem vist que ocupa a un 12,5% de les dones ocupades) i **serveis de restauració, personals i venda** (que ocupa a un 28% de les dones), tenien el 2014 uns salaris mitjans de 10.668 i 13.762 euros bruts anuals i una **bretxa del 37,4% i del 36,1% respectivament**. El salari mitjà de les dones es situava en 20.325 euros i la bretxa mitjana en un 26%.

Salari brut anual segons ocupació, 2014 Catalunya

	Dones	Homes	Bretxa
Ocupacions elementals	10.668	17.032	37,4%
Serveis de restauració, personals, protecció y venda	13.762	21.549	36,1%
Personal qualificat de les ind manufactura i construcció	17.563	23.943	26,6%
Personal tècnic i de recolzament	24.403	32.773	25,5%
Personal contable, administratiu i oficina	18.919	24.463	22,7%
Personal tècnic i professional científic i intel·lectual	29.476	37.629	21,7%
Directors/es i gerents	49.028	62.484	21,5%
Operadores/rs d'instal·lacions i maquinària	20.600	24.709	16,6%
TOTAL	20.325	27.448	26,0%

Font: Enquesta cuatriennal d'estructura salarial, INE

4. Salaris baixos i bretxa

La següent estadística mostra el què hem observat anteriorment, que **als salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial**.

Si distribuïm els salaris segons franges d'ingressos salarials, veiem que **la bretxa salarial entre dones i homes que cobren salaris més baixos és més gran que la bretxa de les persones que cobren els salaris més elevats: la bretxa entre salaris de homes i dones que cobren el 10% de salaris més baixos, és del 33,9% a**

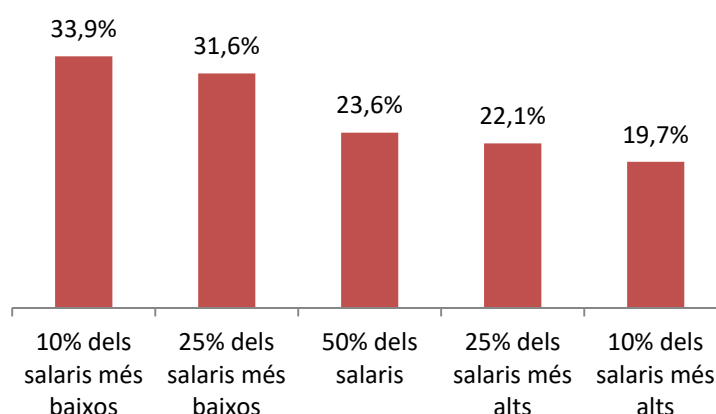


Catalunya, gairebé 10,5 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial, que com hem vist és del 23,4%.

Aquesta va baixant a mida que augmenta la franja salarial. Els 10% de salaris més elevats presenten un bretxa entre homes i dones del 19,7%, 3,8 punts per sota de la bretxa a la mitjana salarial.

Mitjanes salarials segons franja retributiva, per sexe 2016 Catalunya

	Dones	Homes	Bretxa
10% dels salaris més baixos	7.233	10.939	33,9%
25% dels salaris més baixos	11.795	17.240	31,6%
50% dels salaris	18.373	24.050	23,6%
25% dels salaris més alts	27.070	34.772	22,1%
10% dels salaris més alts	37.765	47.017	19,7%
Mitjana salarial	21.110	27.573	23,4%



Font: Elaboració pròpia. Salari brut anual. Per sexe i percentils. IDESCAT

A més, el número de dones que cobra salaris baixos és molt més gran que el d'homes. Segons les xifres (només disponibles per a Espanya, 2017), **gairebé 7 de cada 10 persones que cobren menys de mil euros són dones.**

La següent taula mostra que la presència de les dones disminueix a mida que major és la franja salarial: les dones representaven el 2017 el 67,8% de les persones que cobraven fins a 1.002,8 euros, el 47,7% de 1.002,8 fins 1.594,5 euros, el 40,3% de les persones amb salaris de 1.594,5 fins a 2.595,1 euros i un 38,4% de les persones amb salaris superiors a 2595,1 euros.

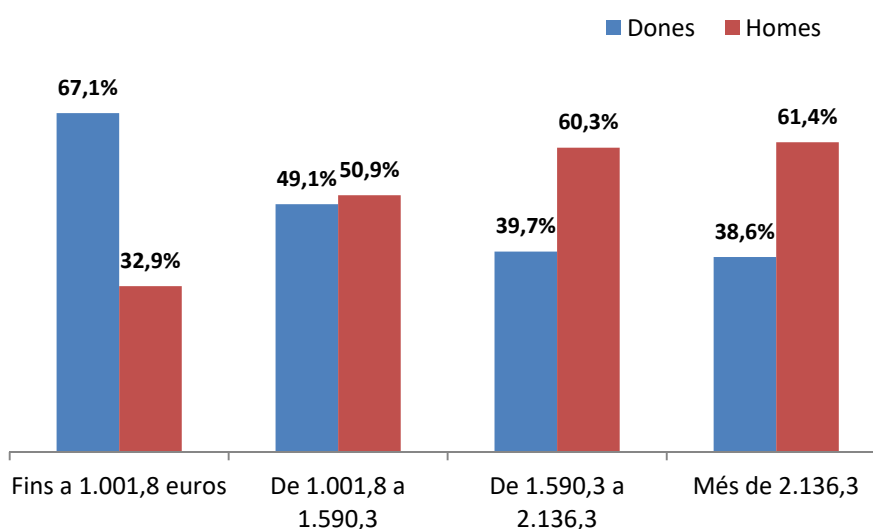


La presència de dones en la franja baixa, és gairebé el doble que la presència de dones a la franja alta (67,8% vs. 38,4%), mentre que la presència masculina va en augment fins a doblar-se entre la primera franja i la última (32,2% vs. 61,6%).

Milers de persones assalariades, segons franja retributiva i sexe. Espanya

2016

	Dones	Homes	Dones	Homes
Fins a 1.001,8 euros	2.105,6	1.030,6	67,1%	32,9%
De 1.001,8 a 1.590,3	2.310,7	2.394,1	49,1%	50,9%
De 1.590,3 a 2.136,3	1.867,7	2.837,2	39,7%	60,3%
Més de 2.136,3	1.211,7	1.924,7	38,6%	61,4%
Total	7.281,4	8.001,0	47,6%	52,4%



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'EPA, INE



5. Els complements salarials, factor de bretxa salarial

El salari brut està compost pel salari base més una sèrie de complements, hores i pagues extres. El 2014 a Catalunya, **el salari base mensual que van cobrar les dones va ser un 18,4% menor** que els homes per les causes abans esmentades: ocupacions amb sous més baixos, menys hores treballades per conciliar, etc.

La bretxa en el cobrament de complements salarials va ser del 36,4%, el doble que la bretxa al salari base. Elles van cobrar, de mitjana, 428 euros al mes en concepte de complements salarials metre que ells van cobrar 672,6 euros mensuals.

Per tant, de mitjana, **si hi afegim els complements salarials i altres "extres" la bretxa total mensual augmenta fins un 24,8%**.

Les dones, en general, no reben tants complements com els homes. Els complements salarials suposen un 27,3% i un 32,2% del salari brut mensual de dones i homes respectivament. Per tant, **la remuneració variable fa augmentar molt la bretxa salarial.**

Els complements salarials van moltes vegades associats a feines masculinitzades (complements de penositat, toxicitat o perillositat). Les feines i tasques feminitzades estan menys valorades, i no se'ls hi acostuma a aplicar complements. Molts altres també estan associats a la presència al lloc de treball. En aquest sentit, la conciliació dificulta l'accés a aquest tipus de complements. En aquest sentit, **el pagament en concepte d'hores extraordinàries és un 73,4% superior en els homes.**

Salari base i complements, sexe. Catalunya 2014

	Composició del salari brut mensual, en euros			Composició del salari brut mensual, en %	
	Dones	Homes	Bretxa	Dones	Homes
Salari base	1.118,19	1.370,96	18,4%	71,2%	65,7%
Complements salarials	428,05	672,60	36,4%	27,3%	32,2%
Complements salarials de nocturnitat, tornicitat o treballs durant el cap de setmana	17,85	29,69	39,9%	1,1%	1,4%



Pagaments extraordinàries per hores	3,55	13,33	73,4%	0,2%	0,6%
Pagues extraordinàries	20,32	31,04	34,5%	1,3%	1,5%
Salari brut	1.570,11	2.087,93	24,8%	100,0%	100,0%

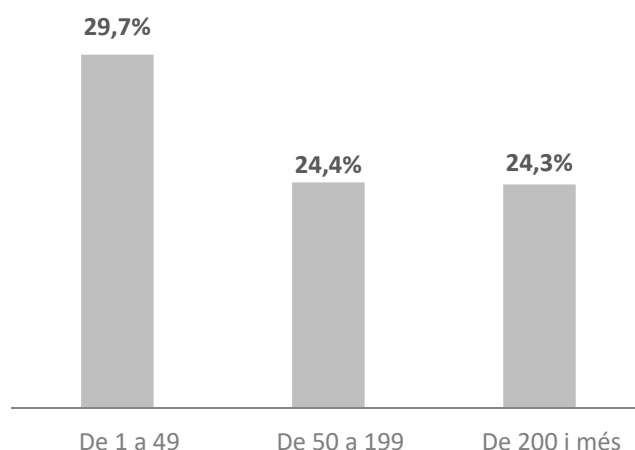
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)

6. Major bretxa a empreses de petita dimensió

La mida de l'empresa és també determinant de les desigualtats salarials entre els homes i les dones que hi treballen. Així ho demostren les dades de 2014 per a Catalunya, que indiquen que **la bretxa salarial entre dones i homes que treballen a empreses de reduïda dimensió, de 1 a 49 persones treballadores és del 29,7%**, 3,7 punts per sobre de la mitjana del 26%.

El menor nivell de sindicalització i menor protecció de les persones treballadores a l'empresa petita és sense dubte un element que contribueix a la major desigualtat salarial. Les petites empreses moltes vegades no apliquen el conveni col·lectiu de referència o les persones treballadores que hi treballen tenen menys força negociadora. Aquest fet, que comportaria una major discrecionalitat per part de l'empresa a l'hora d'atorgar condicions laborals i salarials als seus treballadors i treballadores, podria ser element clau en la major generació de desigualtats dins l'empresa.

Bretxa salarial de gènere segons número de persones treballadores, Catalunya 2014



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial, INE (2014)



7. Conclusions

- El 2017 a Catalunya, la bretxa salarial del salari mitjà anual es va situar en un 23,4%, gairebé 1 punt per sobre de la mitjana estatal. La bretxa per hora treballada va ser del 16,1% a Catalunya i del 14,7% a Espanya.
- La bretxa salarial entre dones i homes se situava el 2015 en el 23,9%. El 2016 va baixar un 2,1% fins al 23,4%. A aquest ritme de reducció, la bretxa trigaria uns 350 anys a erradicar-se.
- La bretxa salarial segons franges d'edat segueix un patró ascendent i arriba al seu màxim a la franja d'edat de les persones de més de 55 anys, on el 2016 a Catalunya es va situar en un 31,3%.
- La incorporació al mercat laboral dels i les joves es produeix ja amb desigualtat salarial. Les menors de 25 anys cobren un 19,3% menys que ells. Una de les raons és la segmentació laboral: les noies estan ocupades en sectors i ocupacions típicament feminitzats, com els serveis, pitjor remunerats. En general, com més feminitzat està el sector, més baixa és la seva remuneració.
- Existeix una forta segregació ocupacional. El 83,4% de les dones catalanes estan ocupades en tan sols quatre tipus d'ocupacions: serveis de restauració, personal i venda, personal tècnic i intel·lectual, personal comptable, administratiu i oficina i ocupacions elementals.
- Són justament aquestes ocupacions les pitjor remunerades i on hi ha més bretxa salarial. Així, les dones ocupades a ocupacions elementals i serveis de restauració, personals i venda tenien uns salaris mitjans de 10.668 i 13.762 euros bruts anuals i una bretxa del 37,4% i del 36,1% respectivament (dades 2014 a Catalunya), mentre el salari mitjà de les dones es situava en 20.325 euros i la bretxa mitjana en un 26%.
- Als salaris més baixos és on hi ha més bretxa salarial. La bretxa entre salaris de homes i dones que cobren el 10% dels salaris més baixos, és del 33,9% a Catalunya, 10,5 punts per sobre de la bretxa de la mitjana salarial, que com hem vist és del 23,4%.



- Els salaris baixos tenen cara de dona. Segons les xifres (només disponibles per a Espanya, 2017), gairebé 7 de cada 10 persones que cobren menys de mil euros són dones.
- El diferent tractament en el cobrament dels complements salarials és un factor important de la bretxa. El 2014 a Catalunya, la bretxa del salari base va ser d'un 18,4% mentre que la dels complements va ser del 36,4%.
- La bretxa salarial entre dones i homes que treballen a empreses de reduïda dimensió va ser del 29,7%, 3,7 punts més que la mitjana de la bretxa a Catalunya el 2014 quan es va situar en el 26%.

8. Propostes de la UGT de Catalunya

Des de la UGT de Catalunya, denunciem i lluitem contra tot tipus de discriminacions dins i fora del mercat laboral. En el cas de les discriminacions per motiu de gènere, ambdós espais estan íntimament relacionats: la manca de coresponsabilitat i l'assignació de rols diferenciats en la cura de família i llar situa les dones en posició de desavantatge absolut en el mercat laboral davant els homes.

A més, aquesta divisió sexual del treball fa que al mercat laboral remunerat les feines i tasques típicament feminitzades i que tenen relació amb els rols assignats a l'estereotip de gènere femení (la cura, l'atenció a les persones, les multitasques), estiguin menys valorades i per extensió es remunerin menys.

Per aquest motiu, des de la UGT de Catalunya proposem:

- **Trencar amb els estereotips i assignació de rols de gènere: a l'escola, la família i a la feina.**
- Dotar de **més valor les feines de cura i atenció**. El mercat capitalista no valora les feines comunitàries, les feines d'atenció i les feines de cura. Però són precisament aquestes les que sostenen la societat, sense les quals seria impossible el manteniment de la resta de sectors.



- Lluitar per **millorar les condicions laborals d'aquells sectors més feminitzats** on habitualment hi ha menys representació sindical per ser sectors nous i descentralitzats.
- **Valorar els llocs de treball de forma neutra** i amb perspectiva de gènere, visualitzant i posant en valor les tasques d'atenció i cura a les persones o l'habilitat de fer múltiples tasques alhora de manera eficaç, entre altres.
- **Atorgar complements salarials que reconeixin aquestes capacitats no valorades**
- La negociació col·lectiva és una eina fonamental en la lluita contra aquesta xacra que és la desigualtat salarial. En aquest sentit, **l'Acord Interprofessional de Catalunya signat el 2018** estableix recomanacions per implantar en els acords col·lectius de sector i d'empresa, també en l'àmbit de la bretxa salarial i discriminació de gènere.

Per tot això, és urgent abordar la bretxa salarial des de la legislació i la inspecció de treball:

- **Fent complir les Lleis d'igualtat espanyola i catalana.** Per això és necessari **augmentar les dotacions del cos d'inspectors i inspectores de treball** dedicades a la lluita contra les discriminacions laborals per motiu de gènere.
- Seguir l'exemple de les lleis pioneres de França i Bèlgica i les recentment aprovades a Alemanya i Islàndia i obrir a casa nostra el debat i la posterior **aprovació d'una llei de transparència salarial** que obligui les empreses a fer accessibles els salaris directes i indirectes, així com els criteris salarials i de promoció, amb el propòsit de lluitar contra la desigualtat salarial a les empreses.
- Per últim, és indispensable la **derogació de la reforma laboral** implantada pel Partit Popular, atès que està afectant greument les condicions laborals i econòmiques de les persones treballadores més vulnerables i amb salaris més baixos, que ja hem vist que són les dones.

